



# **SISTEM REKRUTMEN KARYAWAN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT DOMPET AMANAH UMAT SIDOARJO**

## **Skripsi**

Diajukan Kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel  
Surabaya, Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh  
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.sos)

Oleh

**Zuria Arjami**  
**NIM. B04216038**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL  
SURABAYA  
2020**

## LEMBAR PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

Yang bertandatangan di bawahini:

Nama : Zuria Arjami  
NIM : B04216038  
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi  
Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada Lembaga Pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun
2. Skripsi ini adalah murni hasil karya penulis secara mandiri dan bukan hasil plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya
3. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi. Saya bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi

Surabaya 17 Maret 2020



Zuria Arjami  
NIM. B04216038

## LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Zuria Arjami  
NIM : B04216038  
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/ManajemeDakwah  
Judul : Sistem Rekrutmen Di Lembaga Amil Zakat  
Dompot Amanah Umat Sidoarjo

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 03 Maret 2020  
Menyutujui,  
Pembimbing



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si  
NIP. 197512302003121001

## LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Skripsi oleh Zuria Arjami telah dipertahankan dan dinyatakan  
lulus oleh tim penguji.

Surabaya, 17 Maret 2020

Mengesahkan  
Fakultas Dakwah dan Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dekan,

Dr. H. Ahd. Halim, M.Ag  
NIP. 196307251991031003

Penguji I

Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si  
NIP. 197512302003121001

Penguji II

Bambang Subandi, M.Ag  
NIP. 197403032000031001

Penguji III

Dr. Arif Ainur Rofiq, M. Pd., Kons  
NIP. 196605141992032001

Penguji IV

Airlangga Bramayudha, MM  
NIP. 197912142011011005

# LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpustakaan@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ZURIA ARJANI  
NIM : 60421 6038  
Fakultas/Jurusan : PAK WAH DAN KOMUNIKASI / MANAJEMEN PAK WAH  
E-mail address : zuriaarsani17@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

☒ Sekripsi ☐ Tesis ☐ Desertasi ☐ Lain-lain (.....)

yang berjudul :

SISTEM REKRUTMEN DI LEMBAGA AMIL ZAKAT  
DOMPET AMANAH UMAT SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 24 Juni 2020

Penulis

( ZURIA ARJANI )

*nama terang dan tanda tangan*

## ABSTRAK

### **Zuria Arjami, NIM B04216038, 2020. Sistem Rekrutmen Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.**

Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo mendapat penghargaan sebagai Lembaga Amil Zakat Provinsi, Kabupaten, dan Kota dengan kategori kelembagaan terbaik. Hal ini dikarenakan didukung oleh sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk mengembangkan proker lembaga. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat diperoleh dari sistem rekrutmen yang tepat. Terdapat beberapa hal yang menjadi fokus penelitian ini, yaitu *pertama* sistem rekrutmen karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo. *Kedua*, kendala-kendala dalam pelaksanaan rekrutmen karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Penelitian ini, bertujuan untuk mengetahui sistem rekrutmen dan keterlibatan komponen-komponen dalam pelaksanaan rekrutmen relawan di lembaga.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan menggunakan kualitatif *descriptive*. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam teknik validitas data, peneliti menggunakan tehknik triangulasi data. Pada teknik analisis data, peneliti menggunakan transkrip data, coding, kategorisasi, analisis dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian ini menunjukan, bahwa sistem rekrutmen karyawan menggunakan metode terbuka, yaitu online dan offline. Proses rekrutmen, yaitu sumber rekrutmen, metode rekrutmen, tujuan rekrutmen, factor yang mempengaruhi rekrutmen, dan kendala rekrutmen.

Kata Kunci: Sistem, Rekrutmen

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iv
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH .....	v
ABSTRAK .....	vii
DAFTAR ISI.....	x
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Konsep.....	8
F. Sistematika Pembahasan .....	10
<b>BAB II KAJIAN TEORITIK</b>	
A. Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	12
B. Kajian Teori.....	19
1. Pengertian Sistem.....	19
2. Evaluasi.....	23
3. Rekrutmen .....	23
4. Proses Rekrutmen.....	26
5. Tujuan Rekrutmen.....	30
6. Factor-faktor Rekrutmen .....	31
7. Kendala-kendala Rekrutmen .....	32
C. Prespektif Islam.....	35
<b>BAB II METODOLOGI PENELITIAN</b>	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	37
B. Lokasi Penelitian .....	38
C. Jenis dan Sumber Data .....	38
D. Tahap-Tahap Penelitian.....	39
E. Teknik Pengumpulan Data .....	40
F. Teknik Validitas Data.....	44
G. Teknik Analisis Data .....	45

## **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	46
1. Sejarah Singkat Umum Subyek Penelitian.....	46
2. Visi, Misi dan Tujuan LAZDAU .....	46
3. Susunan Pengurus LAZDAU .....	47
4. Legalitas Lembaga .....	48
B. Penyajian Data.....	48
C. Analisis Data .....	67

## **BAB V PENUTUP**

A. Simpulan.....	94
B. Saran dan Rekomendasi .....	95
C. Keterbatasan Penelitian .....	95

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>96</b>
----------------------------	-----------



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Lembaga ialah institusi atau pranata yang tedapat seperangkat norma-norma, nilai-nilai, dan keyakinan yang nyata di dalamnya. Lembaga berpusat pada semua kebutuhan sosial dan lembaga berhubungan dengan serangkaian tindakan yang penting dan berulang. Di Indonesia, lembaga terdiri dari dua jenis yakni, lembaga sosial dan lembaga islam. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, lembaga merupakan badan (organisasi). Organisasi tersebut memiliki tujuan dalam melakukan penyelidikan keilmuan atau melakukan suatu usaha. Lembaga islam memiliki sistem norma yang didasarkan pada ajaran Islam. Sistem norma diadakan untuk memenuhi kebutuhan umat islam. Menurut sistem pengawasan tingkah laku dan menjaga kebutuhan masyarakat, lembaga memberikan pedoman pada masyarakat yang bersangkutan. Pedoman tersebut digunakan untuk pengendalian sosial.

Setiap lembaga untuk menjalankan kegiatan-kegiatan maupun acara pada dasarnya membutuhkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal besar dalam proses membangun mitra dan rasa kemanusiaan antara satu dengan yang lainnya. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia senantiasa harus dikembangkan supaya mencapai tujuan yang diharapkan. Pengelolaan sumber daya manusia yang tidak efektif dan efisien akan menghambat tujuan lembaga. Hariandja berpendapat bahwa pengelolaan sumber daya manusia merupakan program efektifitas untuk mendapatkan sumber daya manusia, mengembangkan, memelihara dan mendayagunakan, untuk

mendukung organisasi mencapai tujuannya.<sup>1</sup> Karena sumber daya manusia merupakan sumber daya yang penting dalam mengelola suatu perusahaan atau organisasi.

Selain sumber daya yang baik manajemen yang baik juga akan membantu lembaga untuk mendapatkan karyawan atau sumber daya manusia yang baik kinerjanya dan sesuai dengan tujuan lembaga. Kini persaingan untuk mendapatkan pekerjaan semakin ketat, dimana lapangan kerja yang tersedia semakin sedikit dan proses prekrutan karyawan yang dilakukan oleh sebuah perusahaan atau lembaga semakin ketat sehingga kesempatan orang untuk memperoleh pekerjaan semakin sulit dan proses rekrutmen tersebut sangatlah kompleks, memakan waktu yang lama, biaya yang banyak dan sangat terbuka dalam menentukan orang yang tepat. Hal utama yang menentukan pencapaian keberhasilan sebuah lembaga adalah proses rekrutmen tenaga kerja (karyawan), karena tenaga kerja merupakan sumber daya manusia yang paling penting dalam perusahaan. Proses sistem rekrutmen merupakan langkah pertama dalam rangka menerima seseorang dalam proses pengupahan, didalamnya terdapat tiga kegiatan yaitu seleksi, penetapan dan orientasi.

Tenaga kerja yang baik dan memenuhi standart kualifikasi, hanya akan dapat diperoleh melalui upaya rekrutmen yang baik. Sumber daya manusia merupakan salah satu kekayaan utama dari setiap perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan harus selalu berusaha untuk memperoleh tenaga kerja yang baik agar bisa menempatkan dan mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas pada setiap jabatan dan pekerjaan supaya pelaksanaan pekerjaan lebih berdaya serta berhasil. Kualitas sumber daya manusia sebuah organisasi pada

---

<sup>1</sup> Malayu H S.P. *Manajemen SumberDaya manusia*, Jakarta : CV. Mitra Baru Offset 2001

awalnya ditentukan oleh kualitas calon pekerja. Diawali dengan rekrutmen yang mumpuni untuk bekerja pada sebuah perusahaan atau organisasi. Sistem Rekrutmen menurut Hasibun adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya tujuan perusahaan.<sup>2</sup> Proses ini dimulai ketika organisasi mencari para calon pekerja baru, dari berbagai ara calon pekerja baru, dari berbagai sumber, beragam cara, dan berakhir pada saat lamaran kerja yang diserahkan.<sup>3</sup> Yang berarti secara konseptual dikatakan bahwa langkah yang segera mengikuti proses rekrutmen yaitu seleksi, merupakan bagian dari sistem rekrutmen. Menurut Henry Simamora tujuan rekrutmen adalah<sup>4</sup>:

1. Untuk memikat sekumpulan besar pelamar kerja sehingga organisasi akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon-calon pekerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi sebuah organisasi.
2. Tujuan pasca pengangkatan *Post-Hiring* adalah pengangkatan karyawan-karyawan yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bersama dengan perusahaan sampai jangka waktu yang masuk akal
3. Upaya-upaya perekrutan hendaknya mempunyai efek Iuberan yaitu citra umum organisasi haruslah menanjak, dan bahkan pelamar-pelamar yang gagal

---

<sup>2</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, "Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia", *Jurnal Kompetensi*, (Vol. 12, No. 2, Oktober 2018)hal 93

<sup>3</sup> Marwansyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta, 2010, hal 106

<sup>4</sup> Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya*, (Vol 1, No. 1, Mei-Juni, 2013), hal 40

harus mempunyai kesan-kesan yang positif terhadap perusahaan.

Tujuan utama diadakanya sistem rekrutmen adalah untuk mendapatkan orang yang tepat bagi suatu bidang tertentu, sehingga calon tenaga kerja mampu bekerja secara optimal dan bertahan di perusahaan dengan waktu lama. Islam menganjurkan kepada umat muslim untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengalaman, kemampuan teknis yang dimiliki serta pengetahuan. Karyawan yang baik adalah individu yang memiliki kemampuan dengan adanya motivasi yang tinggi. Hal ini telah di ada di Al-Qur'an pada surah Al-Qashas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ ۖ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : *“Salah seorang dari dua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS. Al-Qashas:26)”*

Ayat diatas menjelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, mengetahui aturan-aturanya, serta mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembanya. Selain kekuatan karyawan harus memiliki sifat yang amanah yatu dapat dipercaya, dimana amanah adalah tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melakukan tugas apapun. Oleh karena itu amanah adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh karyawan-karyawan kita. Sebab sifat amanah dapat mencegah kerusakan dalam segala bentuk musibah dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan

pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya suap menyuap, dan perampasan harta orang lain atau biasa disebut korupsi. Rekrutmen biasanya dilakukan karena adanya lowongan pekerjaan yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi atau perusahaan, antara lain karena adanya lembaga, organisasi, dan perusahaan yang baru didirikan, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, pensiun dan lain-lain. Lowongan pekerjaan yang tersedia didalam sebuah perusahaan harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar tidak terjadi kevakuman dan pelambatan proses oprasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada maka perusahaan sesegera mungkin untuk melakukan kegiatan rekrutmen.

Maksud diadakanya sebuah rekrutmen adalah untuk mendapatkan persediaan sebanyak mungkin dari para calon pelamar sehingga perusahaan akan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pilihan terhadap calon pekerja yang dianggap memenuhi standart kualifikasi perusahaan. hal ini berarti sebuah rekrutmen merupakan langkah awal yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk mendapatkan sumber daya alam yang professional, maka proses rekrutmen sangatlah penting sehingga harus diupayakan melalui proses uji kelayakan yang ketat agar perusahaan atau lembaga tidak merasa dirugikan di kemudian hari dan dapat mendukung produktifitas dalam suatu perusahaan.

LAZ atau Lembaga Amil Zakat adalah lembaga formal yang berfungsi dalam mengelola zakat. Sebelum berlaku undang-undang pengelola zakat, fungsi pengelolaan, pengumpulan dan pendistribusian zakat dikelola oleh masyarakat sendiri baik perorangan maupun kelompok. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo merupakan lembaga filanteropi yang konsen dalam

pemberdayaan dan peningkatan sdm yatim Dhuafa' melalui dana sosial. Lembaga sosial ini memfokuskan pada pengumpulan dan pengelolaan dana sosial meliputi dana Zakat, Infaq, Shodaqoh dan Wakaf dari perorangan, kelompok ataupun perusahaan atau lembaga umat islam. LAZ Dompot Amanah Ummat memiliki yayasan panti asuhan yang menampung serta menyantuni anak yatim maupun piatu dari pendidikan dasar hingga memiliki keterampilan usaha mandiri. LAZ Dompot Amanah Umat Sidoarjo merupakan salah satu lembaga amal zakat yang telah diresmikan oleh pemerintah yaitu Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Lembaga ini tercatat dalam legalitas dihadapan notaries HR. Sumarsono dengan akte pendirian No. 01 tahun 2010. Legalitas ini digunakan untuk melakukan ekspansi semakin kuat dengan mendapat surat keputusan dari Menkumham dengan nomor AHU.4866.AH.01.04 Tahun 2010 serta mempunyai NPWP dengan nomor 02.210.865.8-643.000 atas nama Yayasan Dompot Amanah Umat.<sup>5</sup> LAZ Dompot Amanah Umat Sidoarjo memiliki yayasan panti asuhan yang menampung serta menyantuni anak yatim maupun piatu dari pendidikan dasar hingga memiliki keterampilan usaha mandiri. Selain itu, ada beberapa program yang dimiliki oleh LAZ Dompot Amanah Ummat dalam hal pendayagunaan zakat produktif diantaranya KOMBES (Komunitas Becak Sedati) dan Budaya Yatim atau ENFAQI (Entrepreneur Fakir Miskin) dan lain-lain.

Dasar yang melatar belakangi peneliti memilih obyek penelitian di Dompot Amanah Umat Sidoarjo karena pada tanggal 04 November 2019 peneliti melakukan wawancara kepada salah satu narasumber, beliau menjelaskan bahwa di lembaganya sistem rekrutmen karyawan bisa dilakukan

---

<sup>5</sup> Dompot Amanah Umat Lembaga Empati Kualitas SDM, "Company profile", tahun 2008

melalui beasiswa. Jadi, lembaga LAZDAU mempunyai program yaitu beasiswa untuk para mahasiswa, mahasiswa yang terpilih menerima beasiswa bisa langsung bekerja menjadi karyawan di LAZDAU selama beasiswa tersebut masih dimiliki oleh mahasiswa tersebut. Jika mahasiswa tersebut memiliki kompetensi yang baik, maka lembaga akan merekrut mahasiswa tersebut untuk menjadi karyawan di Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Peneliti tertarik untuk mengkaji sebagai bahan keilmuan dan wawasan mengenai peningkatan profesionalitas karyawan dengan sistem rekrutmen yang dilakukan dengan metode teori rekrutmen pada umumnya.

### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan pokok permasalahan penelitian ini adalah:

1. Bagaimana sistem rekrutmen karyawan di Dompot Amanah Umat Sidoarjo?
2. Apa saja faktor kendala pelaksanaan rekrutmen di Dompot Amanah Umat Sidoarjo?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk :

1. Untuk mengetahui bagaimana sistem rekrutmen karyawan di Dompot Amanah Umat Sidoarjo
2. Untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan rekrutmen dan penempatan karyawan di Dompot Amanah Umat Sidoarjo
3. Untuk mengetahui apa saja kendala pelaksanaan rekrutmen di Dompot Amanah Umat Sidoarjo

### **D. Manfaat Penelitian**

Penulis mengharapkan penelitian ini dapat memberikan hal yang bermanfaat.

1. Manfaat Teoritis
  - a. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan bagi pengembangan ilmu dan



pengetahuan yang berhubungan dengan sistem rekrutmen

- b. Penelitian ini dapat menjadi acuan untuk penelitian lanjutan terhadap obyek sejenis atau aspek lainnya yang belum tercakup dalam penelitian ini.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Menambah wawasan bagi lembaga atau organisasi non profit tentang sistem rekrutmen.
- b. Sebagai informasi masukan kepada pihak lembaga atau organisasi non profit akan sistem rekrutmen.
- c. Untuk penulis, penelitian ini merupakan alur atau wahana untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan dalam meningkatkan kemampuan berfikir melalui karya ilmiah atau penelitian.

## E. Definisi Konsep

### 1. Sistem

Sistem merupakan istilah yang sering digunakan untuk menunjukan pengertian tentang metode dan komponen yang saling berhubungan satu sama lain menjadi satu kesatuan yang utuh.<sup>6</sup> Sistem terdiri dari struktur dan proses. Sistem memiliki suatu rangkaian tujuan, batasan, subsistem, input, proses, output, feedback.

### 2. Rekrutmen

Rekrutmen menurut Hasibun rekrutmen merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang efektif dan efisien membantu tercapainya

---

<sup>6</sup> Tatang.M.Amirin, *Pokok-pokok Teori Sistem* (Jakarta:Raja Grafindo Persada,1996,) hal 10



tujuan perusahaan.<sup>7</sup> lowongan pekerjaan yang ada juga bisa timbul karena adanya karyawan yang berhenti atau pindah ke organisasi yang lain. Lowongan pekerjaan ada bisa dikarenakan ada pekerja yang diberhentikan, baik secara hormat maupun tidak terhormat dikarenakan pegawai dikenakan sanksi disiplin. Menurut Noe, Hollenbeck, Gehart, dan Wright, “rekrutmen sebagai praktikatau aktivitas apapun yang dijalankan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menarik para karyawan potensial”.<sup>8</sup> Menurut Mondy alternatif rekrutmen yaitu *outsourcing*, karyawan paruh waktu, dan organisasi pemberi kerja profesional, metode rekrutmen terbagi menjadi dua, yaitu metode rekrutmen internal dan metode rekrutmen eksternal.

### 3. Karyawan

Karyawan merupakan sumber daya yang paling penting dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Karyawan yang baik dan memenuhi kualifikasi hanya akan diperoleh melalui proses rekrutmen yang efektif. Karyawan merupakan kekayaan utama suatu perusahaan atau lembaga, karena tanpa adanya keikutsertaan karyawan aktivitas perusahaan tidak akan bisa berhasil. Karyawan berperan penting dalam menetapkan rencana sistem perusahaan, proses, dan tujuan yang ingin dicapai

---

<sup>7</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, “Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia”, *Jurnal Kompetensi*, (Vol 12, No 2, Oktober 2012), hal 93

<sup>8</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, “Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia”, *Jurnal Kompetensi*, (Vol 12, No 2, Oktober 2012), hal 93

oleh perusahaan.<sup>9</sup> Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan karyawan adalah karyawan Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

Dalam penelitian ini yang dimaksud dengan sistem rekrutmen adalah sebuah penarikan karyawan untuk memenuhi bidang yang dibutuhkan oleh lembaga Dompot Amanah Umat Sidoarjo dan proses menyeleksi karyawan agar mendapatkan karyawan yang terbaik dan bisa bertahan di lembaga Dompot Amanah Umat Sidoarjo dalam jangka waktu yang lama.

#### **F. Sistematika Penulisan**

Sistematika pembahasan dalam penelitian ini dibagi ke dalam lima bab pembahasan. Sistematika pembahasan tersebut sebagai berikut :

Bab I : Bab satu berisikan tentang kenapa dilakukanya penelitian ini. Bab satu melatar belakangi penelitian ini. Bab satu berisi tentang latar belakang, rumusn masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu, dan definisi konsep.

Bab II : Kajian pustaka di dalam penelitian ini memuat teori yang berkenaan dengan variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini adalah Rekrutmen.

Bab III : Bab tiga adalah metodologi penelitian. Metode penelitian merupakan komponen di dalam penelitian ini harus ada. Dengan adanya variabel, peneliti akan lebih mudah menjalankan penelitiannya. Metode di dalam penelitian meliputi pendekatan, jenis penelitian, pengumpulan data dan analisis data. Pendekatan penelitian ini adalah kualitatif. Jenis penelitian ini ialah hipotesis deskriptif. Sampel pada

---

<sup>9</sup> Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2000) hal 12

penelitian ini adalah kepala dan pegawai LAZDAU. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi.

Bab IV : Bab empat dalam penelitian ini merupakan hasil dari suatu penelitian, sehingga bab empat memuat sejarah objek penelitian, visi objek penelitian, struktur organisasi objek penelitian, penyajian data dan analisis data. Penyajian data dilakukan, apabila peneliti telah mengumpulkan data dan telah melakukan penelitian. Setelah data dikumpulkan, maka peneliti akan menganalisis data tersebut.

Bab V : Bab lima dalam penelitian ini adalah penutup. Penutup di dalam penelitian ini memuat simpulan dan saran bagi peneliti. Simpulan dimunculkan, agar pembaca lebih mudah di dalam memahami isi penelitian ini. Disamping itu, saran juga dimuat dalam bab lima ini untuk memberikan masukan pada peneliti.

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORETIK**

#### **A. Penelitian Terdahulu**

1. Dematria Pringgabayu dan Hendriady de Keizer telah melakukan penelitian dengan judul “Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Ketertarikan Karyawan” pada tahun 2017. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kuantitatif dan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu keterlibatan karyawan, asuransi kesehatan dari perusahaan, sistem rekrutmen, dan lingkungan kerja. Penelitian tersebut membahas tentang keterlibatan karyawan yang memiliki efek positif pada kemajuan bisnis perusahaan, termasuk salah satunya adalah sistem rekrutmen perusahaan. Salah satu faktor yang dapat membentuk karyawan yang cekatan, adalah dengan mempertimbangkan apakah itu meningkatkan keterlibatan karyawan, atau bahkan menurunkan sistem perekrutan yang ada di perusahaan yang bersangkutan. Ketika seorang karyawan direkrut, mulai dari sesi panggilan pertama sampai karyawan memasuki hari pertama kerja, karyawan harus melewati serangkaian sistem rekrutmen yang ada. Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk menguji dan mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan ketertarikan karyawan, salah satunya terdiri dari sistem rekrutmen, dan juga dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderisasi.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Dematria Pringga bayu, Hendriady de Keizer, “Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Ketertarikan Karyawan” *Jurnal Manajemen*(Vol. 16, No. 2, 2017)

2. Mochamad Iskarim telah melakukan penelitian dengan judul “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam” pada tahun 2017. Penelitian tersebut menggunakan jenis pendekatan kualitatif dan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu kinerja organisasi, rekrutmen, sumber daya manusia dan merit system. Penelitian tersebut membahas tentang keberhasilan dalam rekrutmen pegawai menjadi strategi point menuju organisasi yang memiliki kinerja yang berkualitas. Untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan jabatan yang diperlukan, ada beberapa prosedur yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan rekrutmen pegawai, yaitu: identifikasi jabatan, analisis jabatan, sumber rekrutmen, metode rekrutmen, pemanggilan kandidat, seleksi, dan penawaran kerja.<sup>11</sup>
3. Nurul Badriyah telah melakukan penelitian dengan judul “Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan” pada tahun 2015. Penelitian tersebut menggunakan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan dua fokus penelitian, yaitu sistem rekrutmen dan kinerja karyawan. Penelitian tersebut membahas tentang persaingan bisnis di era-globalisasi yang semakin pesat, sebuah perusahaan harus memiliki sumber daya manusia sebagai tenaga kerja yang memiliki kualitas tinggi. Mengingat karyawan merupakan asset penting sebuah perusahaan, oleh karena itu banyak hal yang perlu diperhatikan dalam peningkatan kinerjanya. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran

---

<sup>11</sup> Mochammad iskarim, “ Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas Dalam Perspektif MSDM dan Islam”, *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* ( Vol. 2, No. 2, 2017)

yang perusahaan dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja perusahaan yang baik tidak lepas dari sumber daya manusia yang baik juga. Oleh karena itu, untuk dapat mewujudkannya karyawan harus memiliki keahlian dan keterampilan sesuai dengan pekerjaannya.<sup>12</sup>

4. Dini Wardhatur Rohmah melakukan penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen Santri Di TPQ Darut Ta’lim Babat Lamongan” pada tahun 2010. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini menganalisa tentang teori-teori sistem perekrutan, proses perekrutan, saluran-saluran rekrutmen, tujuan aktivitas rekrutmen, metode rekrutmen, serta kendala- kendala rekrutmen.<sup>13</sup>
5. Hoiron Kasir melakukan penelitian dengan judul “Sistem Rekrutemen dan Seleksi Mahasiswa Baru Tahun 2015 UIN Sunan Ampel Surabaya” penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan dua focus, yaitu penerapan sistem rekrutmen, mahasiswa baru. Peneltian ini menunjukan bahwa penerapan sistem rekrutmen mahasiswa baru di UINSA menggunakan dua pola, yaitu pola nasional dan pola mandiri. Pola nasional di naungi oleh kementrian reiset, tekhnologi, pendidikan tinggi, dan kementrian agama RI. Kemenrisek dikti menaungi jalur SNMPTN dan SBMPTN, sedangkan kemenag menaungi jalur SPAN-PTKIN dan UM-PTKIN. Pola mandiri dinaungi oleh UIN Sunan Ampel Surabaya, yakni

---

<sup>12</sup> Nurul Badryah, “Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan

*Outsourcing*”*Jurnal EKBIS* ( Vol. 13, No. 1, 2015)

<sup>13</sup> Dini Wardhatur Rohmah, 2010, *Sistem Rekrutmen Santri di TPQ Darut Ta’lim Babat Lamongan*, Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya

jalur SPMB Mandiri yang kuotanya sebanyak 20%.<sup>14</sup>

6. Farah Deiska melakukan penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen Relawan di Yayasan Sedekah Rombongan Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Yayasan sedekah rombongan melakukan rekrutmen menggunakan komponen-komponen sistem, yaitu tujuan sistem, batasan sistem, subsistme, *output*, proses, *input*, dan *feedback*.<sup>15</sup>
7. Siti Idawati melakukan penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen Realawan Pada Lembaga Rumah Zakat Surabaya”. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Sistem rekrutmen relawan pada lembaga rumah zakat Surabaya dilakukan dengan tahapan-tahapan, *pertama*, daftar *online* (via web pusat) seluruh data terkumpul dikirim ke seluruh cabang untuk di follow up. *Kedua*, tes tulis di handle oleh panitia cabang yang telah dibentuk oleh coordinator relawan atau bisa diketuai langsung oleh koordinator relawan. *Ketiga*, wawancara dilakukan oleh panitia, koordinator relawan, dan relawan yang sudah senior. *Keempat*, pengumuman lulus dan diundang untuk kegiatan orientasi relawan. *Kelima*, orientasi relawan. *Keenam*, pra diskar, dan Diskar ini sudah dianggap sebagai relawan di lembaga.<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> Hoiron Katsir, 2016, *Sistem Rekrutmen dan Seleksi Mahasiswa Baru Tahun 2015 UIN Sunan Ampel Suarabaya*, Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya

<sup>15</sup> Farah Desiska, 2018, *Sistem Rekrutmen Relawan Di Yayasan Sedekah Rombongan Suarabaya*, Skripsi, UIN Sunan Ampel Surabaya

<sup>16</sup> Siti Idawati, 2017, *Sistem Rekrutmen Pada Lembaga Rumah Zakat Surabaya*, Skripsi, Uin Sunan Ampel Surabaya

8. Diyan Agus Permana dan Rizki Yudhi Dewantara melakukan penelitian dengan judul “Analisis dan Perencanaan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis Web” pada tahun 2018. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu analisis sistem, rancangan sistem, sistem informasi rekrutmen, dan web. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Bersama saat ini, melakukan analisis sistem rekrutmen karyawan yang diterapkan untuk dilakukan pengembangan sistem berupa rancangan sistem informasi perekrutan karyawan berbasis web. Sistem informasi rekrutmen karyawan yang diterapkan pada PT Sumber Abadi Berasama masih menggunakan cara manual sehingga menyebabkan beberapa permasalahan. Permasalahan tersebut diantaranya peneyeleksian berkas lamaran membutuhkan waktu yang lama, hilangnya berkas lamaran, banyaknya pelamar yang tidak sesuai dengan kualifikasi yang dibutuhkan perusahaan. rancangan sistem informasi rekrutmen karyawan berbasis web dapat dimplementasikan PT Sumber Abadi Bersama guna memberikan alternative soslusi bagi masalah yang saat ini terjadi pada proses rekrutmen karyawan.<sup>17</sup>
9. Ratna Herlina Wati, Arief Saptono, Jefri Rivaldi Nainggolan melakukan penelitian dengan judul “Perencanaan Sistem Informasi Seleksi dan Perekrutan Calon Karyawan” pada tahun 2017.

---

<sup>17</sup> Diyan Agus Permana, Rizki Yudhi Dewantara, “Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis WEB”, *Jurnal Administrasi Bisnis*, (Vol. 56, No. 1, 2018)



Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan empat fokus penelitian, yaitu seleksi, perekrutan, karyawan, dan HRD. Penelitian ini membahas tentang penentuan calon karyawan yang berkualitas dilakukan dengan pengambilan keputusan yang tepat, yaitu memenuhi kualifikasi dan memiliki kompetensi dalam bidang pekerjaan yang sesuai dengan posisi pekerjaan yang ditawarkan oleh sebuah perusahaan. calon karyawan akan di selsksi, diamana dalam menentukan calon karyawan baru dilakukan oleh HRD.<sup>18</sup>

10. Mahathir Muhammad Iqbal melakukan penelitian dengan judul “Membangun Sistem Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Era Otonomi Daerah” pada tahun 2017. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan lima fokus penelitian, yaitu merit system, pemerintah local, disentralisasi, otonomi daerah, dan birokrasi. Penelitian ini membahas tentang prosedur dan pelaksanaan sistem rekrutmen calon pegawai negeri sipil (CPNS) deri sumber internal dan dari sumber eksternal atau jalur umum, sangat rentan dan potensial terhadap praktek spoil system dan nepo system. Salah satu upaya yang harus dilakukan untuk meminimalisir segala bentuk penyimpanan dalam rangka proses dan pelaksanaan rekrutmen adalah dengan cara menerapkan merit system, sbagai antithesis dari memberikan pekerjaan atas dasar ras, etnis, agama, penghargaan

---

<sup>18</sup> Ratna Herlina Wati, Arief Saptono, Jefri Rivaldi Nainggolan, “Perancangan Sitem Informasi Seleksi dan PerekrutanCalon Karyawan”, *Jurnal Maklumatika*, (Vol. 3, No. 2, 2017)

politik, diskriminasi jenis kelamin, favoritism personal, ataupun peralatan seleksi yang valid.<sup>19</sup>

11. Baiq Setiani melakukan penelitian dengan judul “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan” pada tahun 2013. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini membahas tentang *pertama*, strategi rekrutmen dan seleksi yang baik akan memberikan hasil yang positif bagi perusahaan. *Kedua*, agar produktifitas perusahaan lancar dan berhasil, diperlukan sejumlah karyawan yang sesuai dengan kebutuhan yang dapat dilakukan melalui proses rekrutmen. *Ketiga*, semakin efektif proses rekrutmen dan seleksi, semakin besar kemungkinan untuk mendapatkan pegawai yang tepat bagi perusahaan. *Keempat*, berbagai kendala yang dijumpai dalam rekrutmen adalah organisasi yang bersangkutan sendiri, kebiasaan pencari tenaga kerjasendiri, dan faktor-faktor eksternal yang bersumber dari lingkungan dimana organisasi bergerak.<sup>20</sup>
12. Dini Wardhatur Rohmah melakukan penelitian dengan judul “Sistem Rekrutmen Santri Di TPQ Darut Ta’lim di Kelurahan Babat Lamongan” pada tahun 2010. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Penelitian ini membahas tentang sistem perekrutan yang diterapkan oleh TPQ dalam upaya merekrut santri yang baru dengan menggunakan sistem rekrutmen promosi kepada orang tua santri.

---

<sup>19</sup> Mahathir Muhammad Iqbal, “Membangun Sitem Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Era Otonomi Daerah”, *Jurnal Sosial Politik Humaniora*, (Vol. 5, No. 2, 2017)

<sup>20</sup>Baiq Setiani, “Kajian Sumber Daya Manusia Dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan”, *Jurnal Ilmiah Widya*, (Vol. 1, No. 1, 2013)

13. Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula melakukan penelitian dengan judul “Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Tbk” pada tahun 2018. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan dua fokus, yaitu rekrutmen dan seleksi. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan tentang metode dan prosedur perbaikan yang telah digunakan oleh BRI tanjung bumi unit cabang. Untuk memberikan penjelasan tentang karakteristik karyawan yang berkualitas menurut BRI. Cabang BRI menggunakan metode rekrutmen internal dan eksternal menggunakan surat kabar dan media internet, dengan pendaftaran online untuk pendaftaran, prosedur rekrutmen mulai dari laporan lapangan yang dibutuhkan karyawan, kemudian ke direksi, dan sumber daya manusia. Ada dua pilihan metode, yaitu metode pemilihan administrasi dan manajemen metode seleksi, prosedur seleksi, tes teoritik, tes praktik, wawancara akademik, tes bakat, tes wawancara akademik, tes bakat, tes wawancara direktur dan tes kesehatan.<sup>21</sup>

## **B. Kerangka Terotik**

### **1. Sistem**

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, sistem ialah perangkat unsur yang secara teraratur saling berkaitan sehingga membentuk suatu totalitas.<sup>22</sup> Sistem merupakan sesuatu yang terdiri dari komponen yang saling berkaitan satu sama lain yang bertujuan membentuk hasil tertentu.

---

<sup>21</sup> Ade Iqbal Prasetya, Ardian DwiChayo, Atiqul Maula, “Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi Pt. Bank Rakyat Indonesia”, *jurnal kompetensi*, (Vol. 12, No. 2, 2018)

<sup>22</sup> Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Yogyakarta, Balai Pustaka, 2005, hal 1076

Menurut Prajudi Atmosudirdjo “suatu sistem terdiri atas objek-objek atau komponen-komponen yang berkaitan dan berhubungan satu sama lain sehingga unsure-unsur tersebut merupakan suatu kesatuan pengelolaan tertentu”. Menurut Stephen P. Robbins “sistem ialah kumpulan dari bagian-bagian yang saling berhubungan dan saling bergantung yang diatur sedemikian rupa sehingga menghasilkan suatu kesatuan”.<sup>23</sup>

**a. Ciri-ciri sistem**

Sistem memiliki ciri-ciri untuk mengetahui apakah sesuatu itu sistem atau bukan. Ada beberapa hal yang dapat digunakan untuk mengetahui ciri-ciri dari sistem yang pada dasarnya satu sama lain saling melengkapi. Pada umumnya ciri-ciri sistem antara lain:

1. Sistem bersifat terbuka.
2. Suatu sistem terdiri dari dua atau lebih subsistem
3. Diantara subsistem-subsistem itu terdapat saling ketergantungan, satu sama lain saling memerlukan.
4. Suatu sistem mempunyai kemampuan dengan sendirinya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
5. Sistem mempunyai kemampuan dengan sendirinya untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya.
6. Sistem mempunyai sasaran dan tujuan.
7. Melakukan proses mengubah pemasukan menjadi pengeluaran.<sup>24</sup>

---

<sup>23</sup> Stephen P. Robbins, *Teori Organisasi Terjemah Jusuf Udara*, Jakarta, Arca, 1994

<sup>24</sup> Tatang M. Amirin, *Pokok-pokok Teori Sistem*, Jakarta:PT Raja Grafindo Persada, 1996, hal 22

## b. Komponen-komponen sistem

Sistem terdiri dari atas bagian-bagian yang saling berhubungan untuk saling bekerja sama untuk nmencapai suatu tujuan. Sistem terdiri dari struktur dan proses. Sistem memiliki suatu rangakaian tujuan, batasan, subsistem, input, proses, output, feedback.

### 1. Tujuan Sistem

Tujuan merupakan sasaran atau hasil yang diinginkan. Sistem yang baik ialah yang memiliki tujuan yang jelas dan terukur yang memungkinkan untuk dicapai dan memiliki langkah-langkah yang terstruktur untuk mencapainya. Dengan memiliki langkah-langkah yang tersruktur kemungkinan besar sistem itu akan bisa mencapai tujuannya sesuai dengan apa yang telah menjadi tujuanya.<sup>25</sup>

### 2. Batas Sistem

Batasan sistem merupakan suatu yang membatasi sistem dalam mencapai tujuan sistem. Batasan sistem bertujuan untuk menentukan sub-sub sistem mana yang tidak terlibat didalam sistem. Batasan sistem dapat berupa peraturan-peraturan yang ada dalam suatu organisasi, sarana dan prasarana maupun batasan yang lain.

### 3. Input

Input ialah elemen dari sistem yang berfungsi untuk menerima seluruh masukkan data. Data yang dimasukkan tersebut dapat berupa jenis data, frekuensi

---

<sup>25</sup> Rohmat Taufiq, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013, hal 5

pemasukkan data, dan sebagainya. Input merupakan semua kegiatan (pencatatan, pengertian, pengeditan) atau masukkan data baik ataupun nonfisik. Agar mendapatkan informasi yang akurat, maka pihak lembaga harus menentukan input data apa saja yang harus digunakan dengan tepat. Jika input data sesuai dengan apa yang kita butuhkan, maka kita bisa memberikan informasi yang berkualitas. Dengan cara memilih input data yang berlebihan akan menyebabkan hasil yang kurang akurat.

#### 4. Proses

Proses merupakan suatu kegiatan yang merubah input menjadi output. Proses harus sering diperhatikan karena proses yang tidak terstruktur akan membuahkan hasil yang tidak maksimal. Jika proses dilakukan dengan langkah yang terstruktur, maka hasil dari proses tersebut akan berkualitas.

#### 5. Output

Output merupakan hasil dari input yang diproses. Output bisa berupa laporan, grafik, diagram batang dan sebagainya.

#### 6. Feedback

Feedback merupakan suatu kegiatan yang memasukkan output kembali kedalam input. Dalam hal ini output disebut sebagai informasi dan input adalah data. Bila output dinilai kurang maksimal dan dilakukan evaluasi terhadap input dan proses, itulah yang disebut dengan feedback.<sup>26</sup>

---

<sup>26</sup> Rohmat Taufiq, *Sistem Informasi Manajemen*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013, hal 7

## 2. Evaluasi

Evaluasi secara umum diartikan sebagai proses sistematis untuk menentukan nilai suatu ketentuan, kegiatan, keputusan berdasarkan ketentuan dan penilaian.

Secara etimologi evaluasi berasal dari bahasa inggris, yaitu *evaluation* dari kata *value* yang berarti nilai atau harga. Chabib Thoha, mendefinisikan evaluasi merupakan kegiatan yang terencana untuk mengetahui keadaan objek dengan menggunakan instrumen dan hasilnya dibandingkan dengan tolak ukur untuk memperoleh kesimpulan.<sup>27</sup> Dengan adanya evaluasi didalam setiap kegiatan seperti rekrutmen, pihak lembaga bisa mengetahui sejauh mana keberhasilan dan kekurangan dalam kegiatan tersebut. Disaat kegiatan dianggap tidak berhasil, maka pihak lembaga akan berusaha untuk mengevaluasi dan memperbaiki kegiatan.

Tujuan diadakan evaluasi ialah untuk memperoleh kepastian mengenai keberhasilan kegiatan dan memberikan masukan kepada pihak penyelenggara kegiatan mengenai apa yang dilakukan selama kegiatan.

## 3. Rekrutmen

Menurut Henry Simamora rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi lowongan, rekrutmen efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilanya memenuhi spesifikasi pekerjaan.<sup>28</sup> Yang dimaksud dengan rekrutmen disini ialah cara mendapatkan calon karyawan sebanyak-banyaknya sehingga perusahaan mempunyai

---

<sup>27</sup> Mahirah B, "Evaluasi Belajar Peserta Didik", *Jurnal Idaarah*, (Vol 1, No. 2, Desember, 2017), hal 258

<sup>28</sup> Sonty Lena, Lintang Sangita, "Aplikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Menggunakan Framework Lavarel", *Jurnal Ekonomi*, (Vol. 1, No. 1 Oktober)



kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon tenaga kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi lembaga. Sedangkan menurut Schermerhorn rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi lowongan yang ada.<sup>29</sup>

Mathis dan Jackson berpendapat rekrutmen adalah proses yang menghasilkan sejumlah pelamar yang berkualifikasi untuk pekerja di suatu perusahaan atau organisasi.<sup>30</sup> Pengertian tersebut selaras dengan yang dikemukakan oleh Irawan, bahwa rekrutmen adalah suatu proses untuk mendapatkan tenaga kerja yang berkualitas guna bekerja pada perusahaan atau instansi.<sup>31</sup>

Dari beberapa definisi diatas yang disampaikan para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa rekrutmen merupakan proses atau tindakan yang diambil oleh suatu perusahaan atau lembaga untuk mendapat tenaga kerja (karyawan) yang berkualitas dan memenuhi standar perusahaan, dan mampu menempati posisi tertentu yang sedang dibutuhkan oleh perusahaan atau lembaga itu sendiri. Tujuan diadakanya rekrutmen adalah untuk mendapatkan karyawan yang kompeten yang memenuhi kualifikasi perusahaan atau lembaga. Oleh karena itu, sistem rekrutmen yang baik sangat membantu perusahaan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memenuhi standar kualifikasi perusahaan atau lembaga. Rekrutmen juga

---

<sup>29</sup> Baiq Setiani, Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, *Jurnal Ilmiah Widya*, ( Vol 1, No. 1, Mei-Juni, 2013), hal 39

<sup>30</sup> Ellyta Yulianti, "Analisis Proses Rekrutmen dan Seleksi pada Kinerja Pegawai", *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, (Vol 16, No. 03, September-Desember, 2019), hal 132

<sup>31</sup> *Ibid*, hal 132



membantu sebuah perusahaan untuk memenuhi sebuah tujuan perusahaan.

Lembaga sosial merupakan suatu sistem atau suatu kelompok proses hubungan antar manusia yang berpusat kepada aktifitas social untuk memenuhi kompleks-kompleks kebutuhan khusus dalam kehidupan masyarakat. Lembaga social memiliki tujuan untuk mengatur antar hubungan yang diadakan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Jadi, peran lembaga social ialah mencakup pola tingkah laku yang dilakukan oleh seseorang dalam kondisi tertentu sesuai dengan kegunaan sebagai struktur social yang mengatur, mengarahkan, dan melaksanakan berbagai kegiatan yang diperlukan untuk memenuhi kebutuhan manusia.

Lembaga sosial terbagi menjadi beberapa macam yang memiliki peran dan fungsi dalam kehidupan masyarakat. *Pertama*, lembaga edukasi atau lembaga pendidikan. Lembaga pendidikan lembaga social yang memiliki peran untuk memberikan pengetahuan dan pengalaman melalui proses pendidikan dari tingkat dasar dengan satu tujuan, yaitu untuk meningkatkan kualitas sdm dan merubah perilaku individu kearah yang lebih baik. *Kedua*, lembaga ekonomi merupakan lembaga social yang memiliki peran dalam kegiatan-kegiatan yang ada di bidang perekonomian. *Ketiga*, lembaga keagamaan merupakan lembaga social yang mengatur kehidupan manusia dalam beragama, baik agama islam, hindu, buda, Kristen, katolik, dan agama lainnya. LAZ Dompét amanah Umat termasuk kategori lembaga social bidang keagamaan. LAZ Dompét Amanah Umat Sidoarjo merupakan lembaga social yang mengelola dana amanat dari umat yang diperuntukkan untuk kegiatan sosial.

Lembaga sosial memiliki sumber daya manusia yang membantu untuk mencapai program-program dan tujuan dilembaga. Untuk mendapatkan sumber daya manusia

tersebut lembaga memiliki sistem rekrutmen dan kriteria khusus untuk merekrut calon karyawan. LAZ Dompot Amanah Umat Sidoarjo menggunakan sistem rekrutmen terbuka, yaitu online dan offline. Dengan kriteria karyawan yang *pertama*, karyawan harus beragama islam, *kedua* karyawan harus bisa mengaji dan *ketiga*, karyawan harus memiliki jiwa sosial yang tinggi.

Proses rekrutmen di LAZ Dompot Amanah Umat Sidoarjo dimulai dari calon karyawan yang ingin melamar pekerjaan dan berakhir ketika lamaran-lamaran mereka dikumpulkan. Hasil dari lamaran dari sekumpulan calon tenaga kerja akan diseleksi dan dipilih oleh perusahaan. Seperti yang sudah dijelaskan oleh teori diatas rekrutmen merupakan proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas dan berpotensi untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan atau lembaga.

#### **a. Proses**

##### **1.) Proses Rekrutmen**

Proses pelaksanaan rekrutmen terdiri dari beberapa langkah-langkah dan beberapa tahapan. Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam pelaksanaan rekrutmen.<sup>32</sup>

##### **a) Mengidentifikasi Jabatan yang Kosong dan Berapa Jumlah Tenaga Kerja yang Dibutuhkan.**

Proses rekrutmen diadakan karna adanya bidang pekerjaan baru di suatu lembaga atau perusahaan. Hal ini biasanya disebabkan oleh adanya pegawai yang dipindahkan, naik pangkat, dipromosikan ke posisi lain, adanya

---

<sup>32</sup> Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 2, No. 2, November 2017)

permintaan pengunduran diri, adanya PHK, dan karena pensiun yang direncanakan. Dengan demikian jika dilihat dari beberapa hal tersebut dan di cocokkan dengan perencanaan sumber daya manusia yang sudah tersusun, maka akan diketahui jabatan apa saja yang sedang ada dilowongan dan berapa jumlah tenaga kerja yang dibutuhkan untuk mengisi jabatan yang tersedia. Pemenuhan kebutuhan jumlah pegawai harus disesuaikan dengan jumlah jabatan yang ada.

#### **b) Menentukan Kandidat yang Tepat Harus Dicari**

Ada dua alternatif untuk mencari kandidat sebuah pegawai, yaitu dari lembaga atau perusahaan dan dari luar lembaga atau perusahaan. Jika di ambil dari dalam kebutuhan karyawan untuk memenuhi masa depan telah direncanakan, maka perlu diketahui bagaimana karyawan yang ada saat ini akan di pindahkan atau dipromosikan. Jika kandidat dicari dari luar lembaga, maka perlu dipertimbangkan dengan cermat dengan metode rekrutmen yang tepat untuk mendapatkan kandidat tersebut.

#### **c) Memilih Metode Rekrutmen yang Tepat**

Ada beberapa metode rekrutmen yang dapat dipakai oleh sebuah lembaga dalam melakukan sebuah rekrutmen. Metode rekrutmen yang dapat dipakai antara lain sebagai berikut:

- 1.) Iklan (*Advertising*) adalah sebuah metode yang efektif untuk penarikan tenaga kerja. Perusahaan akan memberitahukan informasi tentang lowongan pekerjaan untuk perusahaan atau lembaga lewat sosial media (internet), papan

pengumuman, televisi, radio, dan surat kabar atau koran.<sup>33</sup>

- 2.) *Employee Referrals*. Para tenaga kerja di perusahaan atau lembaga bisa merekomendasikan pencari lowongan pekerjaan kepada departemen personalia. Metode ini memiliki banyak keuntungan, salah satunya perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar. Meskipun metode ini memiliki keuntungan dan metode yang legal akan tetapi perusahaan harus berhati-hati dalam menggunakan metode tersebut.
- 3.) *Walk-ins and Write-ins*, metode ini pelamar pekerjaan akan datang sendiri ke lembaga dan akan mengisi formulir lamaran yang disediakan. Kemudian lamaran-lamaran ini disimpan di dalam satu file hingga nanti ada lowongan pekerjaan.
- 4.) *Depnakertrans*, yaitu metode penarikan tenaga kerja melalui departemen pemerintahan. Perusahaan atau lembaga dapat menerima dan memanfaatkan para calon pegawai yang dapat rekomendasi dari department tenaga kerja. Oleh karena itu, metode ini merupakan kewajiban sebuah perusahaan dalam rangka membantu program pemerintah untuk

---

<sup>33</sup> Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 2, No. 2, November 2017), hal 318

menyalurkan penduduk yang sedang mencari kerja dan para pengangguran.

**d) Pemanggilan Kandidat yang Memenuhi Persyaratan**

Pada tahap ini perusahaan atau lembaga yang bersangkutan akan melakukan pemanggilan kandidat pelamar kerja yang telah memenuhi persyaratan-persyaratan administratif yang sesuai dengan kriteria perusahaan. langkah selanjutnya, perusahaan atau lembaga tersebut mengumpulkan berkas-berkas lamaran calon tenaga kerja, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan dan akan diproses dalam tahap seleksi. Metode pemanggilan kandidat ini bisa dilakukan melalui surat balasan yang ditujukan kepada para calon kandidat atau tenaga kerja, melalui telepon, e-mail, dan melalui pengumuman online maupun secara manual ditempel di papan informasi perusahaan atau lembaga.

**e) Membuat Penawaran kerja**

Setelah beberapa proses yang telah dilakukan oleh calon tenaga kerja petugas rekrutmen sudah bisa menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka langkah selanjutnya adalah membuat penawaran kerja. Petugas rekrutmen akan mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi perusahaan. petugas rekrutmen juga memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja. dalam tahap ini yang terpenting adalah petugas rekrutmen harus memiliki cadangan tenaga kerja untuk berjaga-jaga kalau kandidat yang

pertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

#### **f) Mulai Bekerja**

Setelah menerima penawaran kerja, proses rekrutmen selanjutnya adalah kandidat menerima penawaran kerja.<sup>34</sup> Pada saat kandidat sudah diterima menjadi karyawan, maka karyawan tersebut masih perlu dibantu untuk memahami pekerjaan, dapat bekerja secara optimal, dan bertahan untuk waktu yang lama. Karyawan yang bersangkutan harus di monitor dan dinilai secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini petugas rekrutmen perlu mengkaji ulang cara-cara yang dipakai dalam merekrut dan menyeleksi pegawai, hal ini sangat penting demi mencegah masalah-masalah yang mungkin timbul setelah pegawai diterima bekerja.

### **2.) Tujuan Rekrutmen**

Simamora berpendapat bahwa rekrutmen memiliki beberapa tujuan, yaitu<sup>35</sup>:

1. Untuk menarik sekumpulan besar calon tenaga kerja sehingga organisasi dapat mempunyai kesempatan yang lebih besar dalam melakukan rekrutmen terhadap calon para tenaga kerja yang memenuhi standart kualifikasi perusahaan atau lembaga.
2. Tujuan pasca pengangkatan, disini setelah melewati tahap rekrutmen perusahaan atau

---

<sup>34</sup> Mochamad Iskarim, "Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam", *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, (Vol. 2, No. 2, November 2017), hal 321

<sup>35</sup> Nor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jepara: Unisnu Press) hal 33

lembaga akan menyeleksi para tenaga kerja yang merupakan pelaksana-pelaksana yang baik dan akan tetap bertahan dengan perusahaan sampai jangka waktu yang lama.

3. Tujuan rekrutmen yang terakhir adalah untuk memenuhi tanggung jawab perusahaan dalam upaya menciptakan lapangan pekerjaan.
4. Sumber-sumber rekrutmen yaitu pelamar langsung, lamaran yang tertulis, lamaran berdasarkan informasi orang lain, dan melalui badan latian kerja milik karyawan

#### **4. Faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen**

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi rekrutmen<sup>36</sup>, yaitu:

- 1) Kondisi ekonomi negara secara umum yang relatif sulit, maka biasanya akan terjadi *oversupply* atau calon tenaga kerja jauh lebih besar disbanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif akan lebih mudah untuk mencari tenaga kerja yang baru, sebab para pelamar kerja lebih banyak.
- 2) Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari. Perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki kemampuan pada bidang langka. Jika bidang yang dicari merupakan bidang yang tergolong langka, maka perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawan. Bidang langka yang dimaksud ialah, bidang teknologi computer, dan bidang *cellular engineering*.

---

<sup>36</sup> Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya*, (Vol 1, No. 1, Mei-Juni, 2013), hal 41

- 3) Reputasi perusahaan. Suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut *the best people*. Jika perusahaan itu memiliki reputasi yang bagus, maka *the best graduates* akan berlomba-lomba mengejar perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki reputasi bagus ialah seperti perusahaan Astra, dan perusahaan microsoft.

Jika dilakukan perekrutan dari luar, biasanya digunakan kurve rekrutmen, atau berapa jumlah orang yang harus melamar untuk bisa mengisi sejumlah posisi tertentu. Contoh kurva rekrutmen

1500- calon pelamar yang mengirim surat lamaran

400- kandidat dipanggil untuk seleksi

100- kandidat dipanggil untuk seleksi tahap 2

200- pelamar yang diterima kerja.

## 5. Kendala-kendala Dalam Proses Rekrutmen

Kendala-kendala yang dihadapi setiap lembaga tidak sama, tetapi pada umumnya adalah<sup>37</sup>:

- 1) Kebijakan-kebijakan organisasi yang mempengaruhi perekrutan adalah :

- a) Kebijaksanaan kompensasi dan kesejahteraan.

Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar serta adil maka pelamar yang serius akan semakin banyak, sebaliknya jika gaji dan kesejahteraan rendah maka pelamar menjadi sedikit

---

<sup>37</sup> Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan", *Jurnal Ilmiah Widya*, (Vol 1, No. 1, Mei-Juni, 2013), hal 43



b) Kebijakan promosi

Media promosi seringkali dipilih perusahaan untuk mempromosikan perusahaan untuk mengadakan rekrutmen. Jika kesempatan untuk melakukan promosi diberikan cukup luas, maka pelamar yang serius semakin banyak. Jika kesempatan untuk promosi terbatas, maka pelamar akan menjadi sedikit. Promosi juga merupakan idaman setiap karyawan, karena dengan promosi status dan penempatan karyawan akan bertambah besar.

c) Kebijakan status karyawan

Status karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus bijaksana dalam terhadap status karyawan. Jika status karyawan menjadi karyawan tetap atau full-time, maka pelamar akan semakin banyak. Jika status karyawan tersebut honorer atau part-time, maka minat pelamar akan semakin sedikit.

d) Kebijakan sumber tenaga kerja

Sumber tenaga kerja dalam setiap perusahaan akan diambil dari berbagai kalangan dan diambil dari seluruh nusantara. Akan tetapi jika tenaga kerja yang diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal, maka pelamar yang akan melamar hanya sedikit.

2) Persyaratan-persyaratan jabatan

Dalam sebuah perusahaan memiliki kualifikasi untuk suatu jabatan tertentu. Dalam perekrutan karyawan perusahaan

memiliki persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja. Jika semakin banyak persyaratan yang harus dimiliki calon tenaga kerja, maka pelamar akan menjadi sedikit.

3) Metode pelaksanaan perekrutan

Dalam melakukan pelaksanaan rekrutmen perusahaan memiliki metode-metode tersendiri untuk menarik calon tenaga kerja. Ada metode tertutup dan metode terbuka. Jika semakin terbuka perekrutan, maka pelamarnya akan semakin banyak. Sebaliknya, apabila perekrutannya semakin tertutup, maka pelamarnya semakin sedikit.

4) Kondisi pasar tenaga kerja

Perusahaan dalam melakukan rekrutmen akan menawarkan beberapa tawaran kepada calon karyawan. Semakin besar penawaran tenaga kerja, maka akan semakin banyak pula pelamar yang akan melamar. Sebaliknya jika penawaran yang ditawarkan semakin sedikit, maka semakin sedikit minat karyawan yang akan melamar.

5) Soliditas perusahaan

Arti dari soliditas disini merupakan sebagai besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. seperti besarnya kepercayaan perusahaan tersebut kepada masyarakat sekitar. Jika soliditas perusahaan besar, pelamar akan semakin banyak.

6) Kondisi-kondisi lingkungan eksternal

Dalam melakukan proses rekrutmen kondisi lingkungan eksternal juga harus

diperhatikan oleh suatu perusahaan. jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan sainganya juga banyak, maka yang akan terjadi penurunan minat pelamar untuk melamar ke perusahaan.

### C. Sistem Rekrutmen Karyawan dalam Perspektif islam

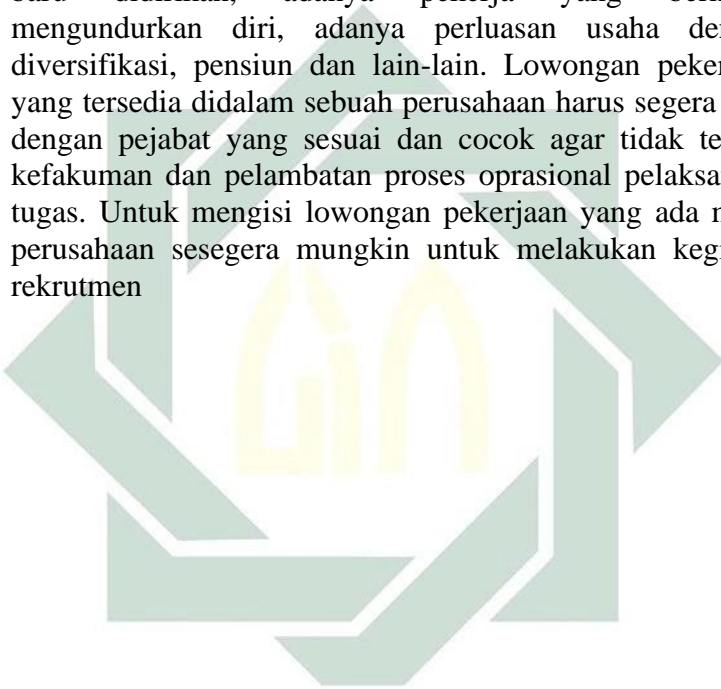
Islam menganjurkan kepada umat muslim untuk memilih calon karyawan berdasarkan pengalaman, kemampuan teknis yang dimiliki serta pengetahuan. Karyawan yang baik adalah individu yang memiliki kemampuan dengan adanya motivasi yang tinggi. Hal ini telah di ada di Al-Qur'an pada surah Al-Qashas ayat 26 yang berbunyi:

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ

Artinya : “Salah seorang dari dua wanita itu berkata: “Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena sesungguhnya orang yang paling baik yang kau ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya”. (QS. Al-Qashas:26)”

Ayat diatas menjelaskan bahwa kekuatan juga mengharuskan terpenuhinya kecakapan dalam ilmu pengetahuan, dimana tenaga kerja harus pandai dalam pekerjaan, mengetahui tabiatnya, mengetahui aturan-aturanya, serta mampu dalam melaksanakan pekerjaan yang diembanya. Selain kekuatan karyawan harus memiliki sifat yang amanah yatu dapat dipercaya, dimana amanah adalah tuntutan didalam setiap pekerjaan, sebab amanah berarti ikhlas dan merasa dalam pengawasan Allah SWT ketika melakukan tugas apapun. Oleh karena itu amanah adalah salah satu sifat yang harus dimiliki oleh karyawan-karyawan kita. Sebab sifat amanah dapat mencegah kerusakan dalam segala bentuk musibah dan berdampak pada penghamburan sumber ekonomi, kelemahan dan pengawasan dalam melaksanakan pekerjaan, merebaknya

suap menyuap, dan perampasan harta orang lain atau biasa disebut korupsi. Rekrutmen biasanya dilakukan karena adanya lowongan pekerjaan yang cukup besar pada berbagai unit kerja dalam organisasi atau perusahaan, antara lain karena adanya lembaga, organisasi, dan perusahaan yang baru didirikan, adanya pekerja yang berhenti, mengundurkan diri, adanya perluasan usaha dengan diversifikasi, pensiun dan lain-lain. Lowongan pekerjaan yang tersedia didalam sebuah perusahaan harus segera diisi dengan pejabat yang sesuai dan cocok agar tidak terjadi kevakuman dan pelambatan proses operasional pelaksanaan tugas. Untuk mengisi lowongan pekerjaan yang ada maka perusahaan sesegera mungkin untuk melakukan kegiatan rekrutmen



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Pendekatan dan Jenis Penelitian**

Penelitian adalah suatu kegiatan mengkaji secara teliti dan teratur. Di dalam penelitian terdapat suatu kegiatan bidang ilmu menurut kaidah tertentu. Kaidah yang dimaksud di penelitian ini adalah metode. “Metode adalah suatu kerangka kerja untuk melakukan suatu tindakan atau suatu kerangka berfikir.”<sup>38</sup> Pendekatan penelitian dalam dunia pendidikan terbagi menjadi dua penelitian yaitu penelitian kuantitatif dan penelitian kualitatif. Dalam penelitian ini penulis meneliti dengan menggunakan metode penelitian kualitatif.

Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami makna yang disimbolkan dalam perilaku masyarakat. Penelitian kualitatif juga disimbolkan sesuai dengan pemikiran masyarakat. Penelitian kualitatif adalah salah satu metode untuk mendapatkan kebenaran dan tergolong sebagai penelitian ilmiah yang dibangun atas dasar teori-teori. Teori-teori disini dikembangkan dari penelitian yang dilaksanakan dan terkontrol atas dasar empirik. Jadi, penelitian ini bukan hanya menyajikan data melainkan berusaha menginterpretasikan korelasi sebagai faktor yang ada yang berlaku meliputi sudut pandang atau proses yang sedang berlangsung.

Dalam penelitian ini jenis penelitian yang penulis gunakan adalah jenis penelitian deskriptif kualitatif dan jenis penelitian metode teori dasar (*Grounded Theory*). “Penelitian deskriptif adalah menganalisis dan menyajikan fakta secara sistematis, sehingga penelitian ini dapat lebih

---

<sup>38</sup> Hendri Tanjung dan Abrista Devi, “*Metodologi Penelitian Ekonomi Islam*”, Jakarta: Gramata Publishing, 2013, hal 73

mudah untuk dipahami dan disimpulkan.”<sup>39</sup> Penelitian metode teori dasar adalah penelitian yang dilakukan untuk menemukan suatu teori dan menguatkan teori yang sudah ada. Teori tersebut dikaji dengan prinsip dan kaidah dasar yang ada. Lalu setelah itu dibuat kesimpulan dasar yang membentuk prinsip dasar dari suatu teori.<sup>40</sup> Dalam melakukan metode ini, peneliti perlu memilih mana fenomena inti dan mana yang bukan. Memilih fenomena tersebut bertujuan untuk memudahkan mengambil dan membentuk suatu teori.

## **B. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanh Umat Sidoarjo. Pemilihan lokasi tersebut karena tempat objek penelitian yang mudah di jangkau dan LAZDAU merupakan lembaga amil zakat yang mendapatkan penghargaan sebagai LAZ provinsi, kabupaten dan kota dengan kategori kelembagaan terbaik. Lokasi penelitian ini berada di Jl. Raya Pulungan Sedati, Tani Tambak, Pepe Sidoarjo.

## **C. Jenis dan Sumber Data**

### **1. Jenis data**

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang diuraikan kedalam kalimat dan tidak berupa angka-angka.

#### **1. Data Primer**

Data primer adalah data utama yang diperoleh langsung dari subjek relevan. Data primer ini, diperoleh dengan cara mencari jawaban atas pertanyaan yang disajikan melalui

---

<sup>39</sup> Saefudin Anwar, “*Metode Penelitian*”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001, hal 6

<sup>40</sup> Saefudin Anwar, “*Metode Penelitian*”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001, hal 8-9

wawancara secara langsung dengan kepala divisi kantor umum dan HRD. Dalam hal ini, data yang diambil adalah tentang sistem rekrutmen karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

## 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti dari subjek penelitian. Adapun sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah berwujud data dokumentasi atau data laporan yang mengenai penelitian.<sup>41</sup> Data sekunder terwujud dalam bentuk data dokumentasi yang diperoleh dari sumber tidak langsung yang berfungsi sebagai pendukung terhadap kelengkapan hasil penelitian. Data sekunder yang dihimpun dalam penelitian ini adalah sistem rekrutmen karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo, dan data-data yang ada kaitanya dalam penelitian.

## D. Tahap-tahap Penelitian

Tahap melakukan penelitian kualitatif, peneliti perlu mengetahui tahapan-tahapan yang dilakukn dalam proses penelitian, oleh karena itu peneliti harus menyusun tahap-tahap penelitian secara sistematis.

Ada empat tahap penelitian yang digunakan oleh peneliti yaitu :

1. Tahap Pra lapangan
2. Tahap Pekerjaan Lapangan
3. Tahap Analisis Data
4. Tahap Penulisan Laporan

Berikut adalah penjelasan dari masing-masing tahap penlitian yang digunakan oleh peneliti, yaitu:

---

<sup>41</sup> Ibid, hal 91

- a. Tahap pra lapangan
  1. Memilih Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Sidoarjo yang terletak di Jl. Raya Pulungan Sedati, Tani Tambak, Pepe Sidoarjo.
  2. Menyusun proposal skripsi.
  3. Mengurus surat izin penelitian.
- b. Tahap pekerjaan lapangan
  1. Memahami penelitian dan mempersiapkan diri.
  2. Memasuki lapangan penelitian atau obyek penelitian.
  3. Melakukan wawancara dan pengamatan dengan mencatat atau merekam hasil yang diperoleh dari wawancara.
- c. Tahap analisis data

Proses analisis data dimulai dengan mentelaah dari seluruh data yang berasal dari berbagai sumber observasi, wawancara, dan dokumentasi dari data-data yang diperoleh sehingga menemukan teori baru.

d. Tahap penulisan laporan

Tahap penulisan laporan merupakan tahap yang terakhir dari penulisan skripsi dan penelitian, sehingga dalam tahap penulisan ini peneliti mempunyai pengaruh terhadap hasil penelitian yang baik dan menghasilkan kualitas yang baik terhadap hasil penelitian.

## **E. Teknik Pengumpulan Data**

Pada tahap penelitian ini agar data yang diperoleh data yang valid bisa dipertanggung jawabkan, maka teknik pengumpulan data dapat diperoleh melalui :

1. Wawancara

Wawancara merupakan usaha mendekati berita dengan usaha bertanya secara langsung kepada sumber



berita. “Wawancara adalah sebagai metode pengumpulan data atau informasi dengan cara tanya jawab sepihak, dikerjakan secara sistematis dan berlandaskan tujuan penyelidikan.”<sup>42</sup> Wawancara atau *interview* merupakan metode yang digunakan oleh peneliti dalam penggalan data, dengan cara menanyakan langsung kepada informan. Wawancara dapat dilakukan dengan cara mengajukan pertanyaan spontan atau menggunakan pedoman wawancara, kemudian peneliti merekam dan mencatat hasil wawancara. Adapun beberapa data yang diperoleh dari teknik wawancara adalah :

- a. Proses rekrutmen karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.
- b. Sistem rekrutmen karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.
- c. Tujuan Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.
- d. Pengertian rekrutmen menurut Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik wawancara untuk mendapatkan data pelengkap berupa keadaan atau kondisi sosial, budaya dan kecenderungan disekitar subjek, atau untuk memperoleh jenis data primer seperti yang dimaksudkan diatas.

## 2. Observasi Langsung

Observasi secara langsung adalah cara usaha mengumpulkan data dengan usaha untuk melakukan

---

<sup>42</sup> Arief Suryantoro dan FX Suwanto, “*Metode dan Teknik Penelitian Sosial*”, Yogyakarta: Andi, 2007 hal 97

pencatatan secara teliti dan sistematis. Observasi wajib dilakukan secara teliti dan sistematis untuk melahirkan hasil yang bisa di utamakan dan peneliti harus mempunyai dan faham tentang latar belakang atau pegetahuan yang lebih jauh tentang objek penelitian dengan mempunyai bahan dasar teori dan prilaku objektif.<sup>43</sup> Adapun data yang diperoleh yaitu:

- a. Gambaran profil dari Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.
- b. Kriteria khusus menjadi karyawan Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.
- c. Sumber daya manusia dan metode yang digunakan dalam proses rekrutmen.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tehnik mengumpulkan data dengan melalui tahap observasi, karena peneliti ingin mengumpulkan data dengan cara melakukan pencatatan secara cermat dan sistematis.

LAZDAU ialah lembaga yang mengelola dana amanat dari umat yang diperuntukkan untuk kegiatan sosial. Selain itu LAZDAU juga memberikan bantuan kepada anak-anak yang putus sekolah karena harus mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhannya.pada tahun 2019 LAZDAU mendapatkan penghargaan BAZNAS Award sebagai LAZ Provinsi/Kabupaten/Kota kategori kelembagaan terbaik. LAZDAU memiliki visi, yaitu menjadi lembaga peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terdepan dan terpercaya dalam memberdayakan yatim, piatu dan dhuafa. LAZ Dompot Amanah Umat memiliki kriteria khusus untuk menjadi karyawan. kriteria khusus yang dimaksud, yaitu harus beragama

---

<sup>43</sup> Soeratno, "*Metodologi Penelitian*", Yogyakarta: UUP AMP YKPN, 1995 hal 99

islam, bisa mengaji dan memiliki jiwa social yang tinggi. Metode yang digunakan dalam rekrutmen, ialah online dan offline. Jadi, untuk metode online pihak lembaga menyebarkan poster dan brosur ke social media, yaitu Whatsapp, Instagram, dan Facebook. Sedangkan metode offline pihak lembaga menyebarkan poster dan brosur ketempat-tempat yang ramai dikunjungi oleh masyarakat. Akan tetapi metode offline sudah dikurnagi oleh lembaga, karna menghemat biaya pengeluaran. Sumber daya manusia yang diperoleh rata-rata dari daerah sidoarjo dan Surabaya, akan tetapi tidak menutup kemungkinan pihak lembaga juga menerima dari berbagai daerah asalkan mereka memenuhi criteria lembaga. Selama meneliti penulis melihat bahwa sebelum bertemu dengan atasan di lembaga para tamu harus membuat janji terlebih dahulu. Jika para tamu tidak membuat janji terlebih dahulu, maka para tamu bisa menunggu di resepsionis untuk menunggu atasan lembaga. Untuk para donatur, maupun masyarakat sekitar yang mau berdonasi bisa langsung berkunjung ke lembaga. Peneliti juga melihat ada kegiatan sosial seperti kajian keagamaan yang diadakan oleh lembaga.

### 3. Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah teknik mengumpulkan data dan informasi dengan melakukan pencarian dan penemuan barang bukti. Metode dokumen ini merupakan metode mengumpulkan data yang asalnya dari banyaknya sumber no-manusia.<sup>44</sup> Metode dokumentasi, akan mendukung hasil penelitian dengan metode wawancara dan observasi. Sehingga, hasil penelitian lebih terpercaya. Data yang diperoleh dengan menggunakan metode dokumentasi adalah:

---

<sup>44</sup> Ibid, hal 100

- a. Gambaran umum profil dari Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.
- b. Data mengenai visi misi Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo.

Dalam penelitain ini peneliti menggunakan metode dokumentasi, karena sistem dokumentasi ini sangat berguna untuk memberikan latar belakang penelitian yang lebih dalam tentang pokok penelitian.

#### **F. Teknik Validasi Data**

Data yang valid dapat diperoleh dengan melakukan validasi data. Validasi data dapat dilakukan dengan melibatkan observer dan bisa berkolaborasi untuk mendapatkan data dan hasil pengamatan yang valid.

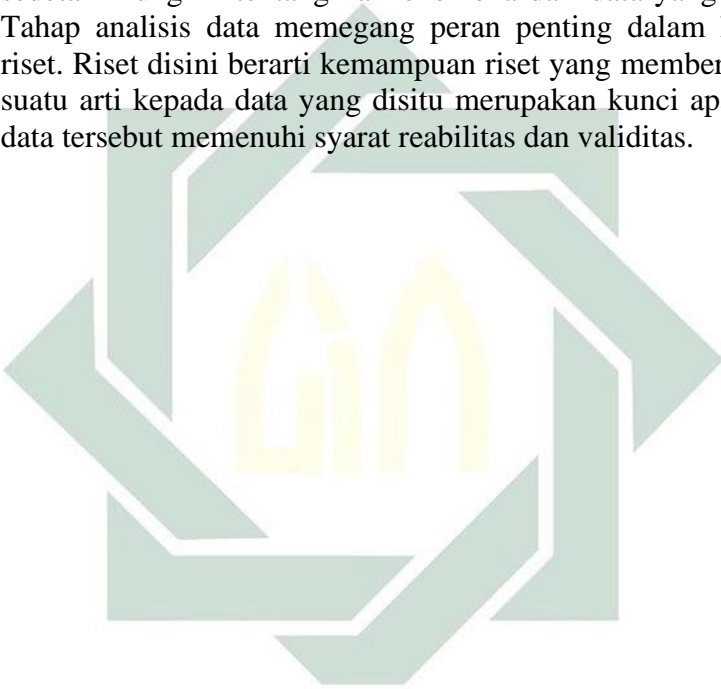
Teknik pengumpulan data triangulasi merupakan teknik pengumpulan data yang sifatnya menggabungkan antara teknik pengumpulan data dengan sumber lain. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain.<sup>45</sup> Dalam penelitian kualitatif, menjaga keabsahan data yang diperoleh merupakan factor utama. Oleh karena itu, dalam melakukan keabsahan data, peneliti perlu memeriksa data kembali sebelum diproses dalam bentuk laporan yang disajikan. Hal ini dilakukan untuk mengetahui sistem rekrutmen karyawan yang ada di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Dalam penelitian ini, triangulasi yang diterapkan ialah triangulasi sumber yang berarti memperhitungkan dan melihat kepercayaan suatu berita yang didapat melalui masa dan perabot yang berbeda didalam penelitian kualitatif. Triangulasi sumber juga berfungsi untuk menguji kreadibitas data.

---

<sup>45</sup> Moleong, LexyJ, "*Metodologi Penelitian Kualitatif*", Bandung Pt Remaja Rosdakarya, 2007

## **G. Teknik Analisis Data**

Didalam teknik menganalisa data, data yang didapatkan dan dikumpulkan kemudian diproses dengan melakukan teknik deskriptif. Penelitian deskriptif adalah suatu penelitian yang berusaha melukiskan atau menjelaskan sedetail mungkin tentang hal fenomena dari data yang ada. Tahap analisis data memegang peran penting dalam hasil riset. Riset disini berarti kemampuan riset yang memberikan suatu arti kepada data yang disitu merupakan kunci apakah data tersebut memenuhi syarat reabilitas dan validitas.



## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **A. Gambaran Umum Subyek Penelitian**

##### **1. Sejarah Singkat Dompot Amanah Umat**

Berawal dari rasa keprihatinan dan empati terhadap sesama, Bapak Agus Sumartono beserta pemerhati yatim lainnya memiliki pemikiran untuk mendirikan sebuah lembaga yang berkonsentrasi memberikan bantuan sosial kepada masyarakat yang kurang mampu.

Melalui Yayasan Dompot Amanah Umat (DAU), akan memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat terutama membantu perekonomian masyarakat Desa Buncitan yang kondisinya cukup memprihatinkan.

Selain itu Dompot Amanah Umat (DAU) juga memberikan bantuan kepada anak-anak yang putus sekolah karena harus mencari nafkah untuk memenuhi kebutuhannya. Yayasan yang bergerak di bidang sosial dan dakwah ini, bertekad untuk menjadi lembaga milik umat yang mandiri. Dengan kata lain Yayasan Dompot Amanah Umat (DAU) adalah lembaga yang mengelola dana amanat dari umat yang diperuntukkan untuk kegiatan sosial.

##### **2. Visi, Misi dan Tujuan Dompot Amanah Umat Sidoarjo**

###### **a. Visi**

Menjadi lembaga peningkatan kualitas sumber daya manusia yang terdepan dan terpercaya dalam memberdayakan yatim, piatu dan dhuafa.

###### **b. Misi**

- a) Memberdayakan yatim, piatu, dhuafa melalui program dakwah, pendidikan, ekonomi, kesehatan dan lingkungan.

- b) Meningkatkan kredibilitas lembaga melalui perbaikan kualitas management dan pertanggung jawaban yang amanah secara transparan.
- c) Menjadi mitra pemerintah dalam peningkatan mutu sumber daya manusia, umat islam.

c. Tujuan

1. Sosial

- i. Mendirikan panti asuhan, panti jompo dan panti wreda.
- ii. Mendirikan rumah sakit, rumah bersalin balain pengobatan, poliklinik dan laboratorium.

2. Kemanusiaan

- i. Memberikan bantuan kepada korban bencana alam.
- ii. Memberikan bantuan kepada pengungsi akibat perang.
- iii. Memberikan bantuan kepada tunawisma, fakir miskin dan gelandangan.
- iv. Memberikan dan menyelenggarakan rumah singgah dan rumah duka.

3. Keagamaan

- i. Mendirikan sarana ibadah
- ii. Menyelenggarakan pondok pesantren dan madrasah.
- iii. Menerima dan menyalurkan amal zakat, infak dan sedekah.
- iv. Meningkatkan pemahaman keagamaan.
- v. Melaksanakan syiar keagamaan.

**3. Susunan Pengurus Dompot Amanah Umat Sidoarjo**

Pembina : H. M Tamami  
 Pengawas : Riana Wuryaningsih  
 Ketua Pengurus : H. Agus Sumartono  
 Sekretaris : Abdurrahim Hasan  
 Bendahara : Nur Salim

#### **4. Legalitas Lembaga**

Akta Notaris : HR Sumarsono, S.H. No. 01 Tahun 2010  
Keputusan Menkumham : AHU.4866.AH.01.04 Tahun 2010

NPWP : 02.210.865.8-617.000

Surat Keterangan Domisili : 510/489/404.8.5.5/2017

SK LAZ Kemenag Jatim : 520 Tahun 2017

#### **B. Penyajian Data**

Sumber data yang digunakan oleh peneliti dalam menggali data primer atau data sekunder dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan wawancara dengan beberapa para informan yang sangat berpengaruh dan mengetahui pokok masalah yang diangkat serta dikaji dalam penelitian ini. Sedangkan dokumentasi yang didapat dalam penelitian ini ialah poster tentang adanya rekrutmet di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo. Poster disebarakan melalui via online dan offline. Poster yang via online biasanya disebarakan melalui sosial media seperti, Instagram, Facebook dan Whatsapp. Sedangkan poster via offline biasanya disebarakan melalui menempelkan poster di pos kampling dan di Masjid. Penelitian mengenai sistem rekrutmen ini mendapatkan informasi dari kepala divisi kantor umum dan HRD di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo beserta staff yang bertanggung jawab dalam mengenai dan memproses rekrutmen.

##### **1. Sistem Rekrutmen**

Rekrutmen adalah sebuah proses kegiatan dalam mencari sumber daya manusia untuk menempati posisi yang dibutuhkan dalam lembaga. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo melakukan proses rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan yang dapat mengisi kekosongan devisi yang ada.

“kegiatan mencari tenaga kerja yang diadakan ketika lembaga kita sedang membutuhkan tenaga kerja untuk mengisi devisi yang kosong



dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo” (NR 1, 09 Januari 2020)<sup>46</sup>

“Bagi saya rekrutmen itu sebuah proses mendapatkan sdm yang sesuai dengan yang dibutuhkan dengan spesifikasi yang diperlukan proses dan tahapan-tahapan.” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>47</sup>

“Rekrutmen yah aktivitas untuk melakukan penambahan sumber daya manusia dengan tahapan-tahapan seperti tahapan awal kalok disini mencari informasi kebutuhan dari masing-masing divisi, kemudian direkrut lalu sampai ke legislasi kemudian di meneje” (NR 3, 06 November 2019)<sup>48</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 3 narasumber. Narasumber 1,2, dan 3 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon tenaga kerja melalui sebuah proses dan tahapan-tahapan. Jika Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo sedang membutuhkan karyawan, maka pihak Lembaga Dompot Amanah Umat Sidoarjo akan membuka lowongan pekerjaan.

## **2. Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen memiliki tahapan-tahapan dan beberapa serangkaian kegiatan tergantung masing-masing lembaga. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo melakukan proses rekrutmen dengan beberapa tahapan.

---

<sup>46</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 09 Januari 2020

<sup>47</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

<sup>48</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 06 November 2019

- a. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo menganalisa kebutuhan lembaga devisi-devisi apa saja yang sedang membutuhkan karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui jumlah posisi yang mau diisi.

“Pertama dari satu pikiran dulu, jadi analisa kebutuhan kita tidak langsung a... rekrut-rekrut tidak langsung ini, kita analisa kebutuhannya dulu, kebutuhan itu dari mana” (NR 1, 04 November 2019)<sup>49</sup>

“sistem rekrutmenya satu, berdasarkan kebutuhan artinya lembaga amil zakat ini lembaga yang bertugas mengelola dana umat, kemudian menyalurkan mempertanggung jawabkan kemudian mendokumentasikan untuk laporan-laporannya nah maka sistem rekrutmenya berdasarkan yang dibutuhkan apa kebutan dimasing-masing direksi atau departemen yang ada” (NR 2, 20 November 2019)<sup>50</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 dan 2 mengatakan sebelum melakukan rekrutmen pihak lembaga akan menganalisa kebutuhan karna menganalisa kebutuhan adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan.

- b. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo menentukan kandidat yang tepat yang harus dicari.

“Tapi biasanya kalo saya adalah dari sekian banyak orang yang seleksi saya hanya

---

<sup>49</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>50</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumberr 2 pada 20 November 2019

mengambil tiga orang kalo kita lagi butuh satu orang aja. Disini ada beberapa seleksi apa saja seleksinya , seleksinya adalah tes baca Al-Qur'an , ini yang membedakan dengan lembaga konvensional lainnya yah, lalu ada tes kepribadian selain itu yah tes wawancara dari tes itu baru ketemu tiga orang , tiga orang itu kemudian kita panggil untuk melakukan tes praktik, misalnya tes administrasi berarti mereka harus bisa akuntan dan lain-lainkan, lalu ketemu satu yah satu itulah kemudian di pilih, itu proses yah yang kita lakukan diantaranya. Cuman biasanya tergantung kepada kebutuhan juga yang kita butuhkan itu apa , SDM seperti apa itu juga mempengaruhi terhadap perubahan kepada metode yang dilakukan dalam proses rekrutmen.” (NR 1, 04 November 2019)<sup>51</sup>

“maka kita membuat poster, brosur dan mempublikasikan kepada masyarakat bahwa lembaga membutuhkan bagian ini dengan kualifikasi abc dan seterusnya itu kita buat secara terbuka kepada masyarakat karna memang kita harap bisa menghasilkan sdm yang benar-benar berkualitas dan kompetensi dibidang tersebut maka dari yang melamar itu bisa dengan cara mengadakan lamaranay aatau mengirimkan by email untuk kemudian berkas-berkasnya masuk kita seleksi kita panggil interview dan wawancara seperti itu.” (NR 2, 20 November 2019)

---

<sup>51</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 mengatakan dengan adanya seleksi di lembaga adalah salah satu cara untuk menentukan kandidat yang tepat. Narasumber 2 mengatakan poster, brosur dan adanya seleksi pada saat rekrutmen bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

c. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo memilih metode rekrutmen yang tepat.

1) Iklan (*Advertasing*)

“Yahh itu tadi dulu, kalau dulu melalui offline setelah itu tambah online lagi, setelah itu kita pertimbangkan lagi ternyata jauh lebih hemat, jauh lebih cepet dan jauh lebih praktis dalam menggunakan online, kalau saat ini sekarang saya untuk nyetak-nyetak sudah ngga karna sudah melalui online, disini saya sebar melalui grub, grub SDM se Indonesia itu juga ada, kemudian juga ada grub WA kan banyak si kalok di WA itu kan yah, kemudian juga di Facebook itu juga buanyaak dan cepet, Instagram jugaa dan termasuk di Website lembaga maupun di media sosial lembaga itu juga dilakukan. Selain juga dari pada itu karyawan juga diarahkan untuk menyebarkan ke sosial media mereka” (NR 1, 04 November 2019)

52

“jadi kalok kita ngomongnya nyari karyawan itu biasanya ada dua metode, tapi yang satu udah hilang sih mbak yaitu, yang offline dan yang masih ada adalah online.

---

<sup>52</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

Yang online biasanya lebih kita kejar, lewat facebook, lewat WhatsApp grub-grub, facebook sekarang ini kan juga ada toh grub lowongan kerja nah disitu lebih banyak disana bahkan dari evaluasinya offline dan online ini bagus online cara mencari karyawan beda dari cara berjualan loh mbak yah ini beda, ini yang offline udah mulai kita tinggalkan dulu kita juga pernah pakek offline mbak, buat poster, brosur terus ditempelkan di masjid-masjid dan pokoknya tempat yang bisa kita tempelin sesuai dengan izinya nah itu tadi kita sekarang memakai sistem online. Jadi bisa di facebook, bisa di grub whatsapp yang paling gampang sementara disitu intagram juga pernah posting” (NR 3, 06 November 2019)<sup>53</sup>

“saya waktu itu aku tahunya dari medsos sih dari facebook kan aku ikut grub loker itu” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>54</sup>

“dulu itu dapetnya dari media sosial sama whatsapp dari temen-temen gitu.” ( NR 05, 26 November 2019)<sup>55</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 4 narasumber. Narasumber 1 dan 3 mengatakan bahwa lembaga menggunakan dua metode, yaitu *offline* dan *online*. Akan tetapi metode yang *offline* sudah jarang digunakan. Metode online yang digunakan seperti

---

<sup>53</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 3 pada 06 November 2019

<sup>54</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

<sup>55</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 26 November 2019

mengirim *broadcast* ke grub-grub *whatsapp*, *facebook* dan sosial media lainnya. Narasumber 4 dan 5 mengatakan bahwa mereka mendapatkan info lowongan kerja dari sosial media.

## 2) *Employee Referrals*

“Bisa, bisa merekomendasikan cuman tetap harus melakukan jalur seleksi, jadi kalok karywan ini, membawa orang ini nah itu kita tidak mau menerima, itu tidak bisa lanngsung keterima tidak bisa, tapi harus tetap mengikuti tahap seleksi. Semua harus melalui tahap seleksi sekalipun rekomendasi dari atasan tetap harus melalui jalur seleksi. (NR 1, 04 November 2019)<sup>56</sup>

“iyah bisa mesti kalau ada lowongan selalu aku share ke sosmedku atau *whatsapp* ke *facebook*, *isntagram* juga kalau ada yang tanya-tanya juga aku jawab dan tetap mereka harus melalui proses dulu.” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>57</sup>

“bisa, hampir setiap ada lowongan saya selalu mengeshare ke grub-grub *Whatsapp*” (NR 6, 26 November 2019)<sup>58</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 3 narasumber. Narasumber 1 mengatakan bahwa karyawan bisa merekomendasikan calon tenaga kerja, akan tetapi mereka harus tetap mengikuti tahap seleksi. Narasumber 4 dan 6 mengatakan bahwa karyawan bisa

<sup>56</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>57</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

<sup>58</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 6 pada 26 November 2019

merekomendasikan karyawan. Jika ada lowongan kerja di lembaga, maka karyawan akan mengeshare lowongan pekerjaan ke sosial media.

### 3) *Walk-ins and Write-ins*

“adaa, yah lumayan sering lah ini tapi yah gak sering-sering banget” (NR 3, 06 November 2019)<sup>59</sup>

“eehh pernah pernah ada, nggak terlalu sering juga sih selama aku disini udah satu tahun ini mungkin sekitar lima orang sih yah sekedar naruh disini, mbak kalok ada lowongan yhhh kayak gitu aja sih” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>60</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 2 narasumber. Narasumber 3 dan 4 mengatakan ada beberapa calon tenaga kerja yang datang ke lembaga untuk menaruh surat lamaranya meski lembaga sedang tidak *open rekrutmen*.

### 4) *Depnakertrans*

“Aaaaa enggak, dalam hal itu nggak saat ini kerjasama dengan kampus-kampus saja.” (NR 1, 04 November 2019)<sup>61</sup>

Narasumber 1 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat tidak bekerja sama dengan dinas tenaga kerja. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo bekerja sama dengan universitas.

<sup>59</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 3 pada 06 November 2019

<sup>60</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

<sup>61</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

- d. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo melakukan Pemanggilan Kandidat yang memenuhi syarat

“di telfon untuk datang ke lembaga untuk tes wawancara dan tes psikolog terus besoknya tiga hari kemudian dipanggil lagi untuk training tiga bulan udah gitu aja” (NR 5, 26 November 2019)<sup>62</sup>

Narasumber 5 mengatakan, bahwa pihak lembaga melakukan pemanggilan kandidat melalui media telefon.

- e. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo membuat penawaran kerja kepada para karyawan yang sudah melewati tahap penyeleksian.

“bidang pokok yang dilembaga sosial itu dua, satu penghimpunan dua penyaluran ada mustahik dan ada petugas untuk menyalurkan pendukungnya adalah satu bagian keuangan untuk pencatatan, bagian terima tamu, IT, tapi pokoknya tadi yang dua itu, kita berupaya untuk sebisa mungkin sesuai dengan UMR yah tapi terkadang disesuaikan dengan nilai perolehan yang didapat, kalau di lembaga amil zakat itu tergantung dari nilai pengumpulnya besar angka pembagiannya besar karna angka pembagiannya jelas di Al-qur'an jadi misalnya mbak zuri menghimpun uang 100juta dalam satu bulan maka dibagi delapan amil kan ada didalamnya amil itu yang mengelola itu maka amil dapat berapa seper delapan atau 12,5% dari 100 juta berapa angkanya dari

---

<sup>62</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 26 November 2019



100 juta 12,5 juta kan kalau emang berhasil menghimpun 100 juta, 12,5 juta itu untuk apa, untuk oprasional untuk menggaji karyawan dan untuk semuanya kalau yang berhasil dihimpun katakanlah 1milyar berarti 12,5% di bagi dengan jumlah karyawan kalok 1 triliyun sama 12,5% jadi angka pembagiannya tetep kalau diperusahaan kan beda sesuai maunya pimpinan perusahaan” (NR 2, 20 November 2019)<sup>63</sup> “kita diberi keleluasaan mengupgrade diri untuk memperdalam ilmu terutama ilmu agama , kompensasi dibawah rata-rata sih mbak Cuma setiap ada event-event itu kita selalu dapat bonus, dan mendapatkan 12,5% sebagai amil itu” (NR 5, 26 November 2019)<sup>64</sup>

“ bentuk penawaran kerja kalau penawaran kerja kita memang disini saya samapikan disini multi job , saya sekarang baru saja di promosikan di manajer fundraising yang sebelumnya di staf admin fundraising, karena ada kekosongan posisi saya di promosikan dan 2020 besok insyaAllah sudah di SKan menjadi manajer fundraising, jadi sekarang saya pun multi job jadi merangkan admin fundraising juga kemudian di manajer juga, kompensasi wajar se memang kita disini sebagai amil tidak kearah sana tujuannya walaupun ada yah itu sudah menjadi Hak amil 12,5% jadi selebihnya kalok ada bonus kita,jika ada

---

<sup>63</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 20 November 2019

<sup>64</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 26 November 2019

prospek donatur baru itu memang ada bonus ada fee yang diberikan dari lembaga sini. Ada donatur baru lalu kemudian isidentil jadi kalau ada program-program apapun itu memang kita diberikan semangat kita diberi fee setelah selesai program di cairkan gitu sih proses kita disini.” (NR 6, 26 November 2019)<sup>65</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 3 narasumber. Narasumber 2,5, dan 6 mengatakan, bahwa lembaga memberikan penawaran kerja seperti kompensasi bulanan, jabatan karyawan, uang makan dan transport serta bonus yang diberikan ketika keryawan lembur dan mengikuti event-event lembaga.

f. Karyawan yang sudah diterima akan mulai bekerja.

“kemudian setelah itu setelah wawancara saya nunggu selama dua hari, setelah itu kemudian dihubungi lagi untuk training dan langsung training hari itu juga” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>66</sup>

“kemudian langsung di telfon untuk datang ke lembaga untuk tes wawancara dan tes psikolog terus besoknya tiga hari kemudian dipanggil lagi untuk training tiga bulan udah gitu aja.” (NR 5, 26 November 2019)<sup>67</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 2 narasumber. Narasumber 4 dan 5 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo

---

<sup>65</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 6 pada 26 November 2019

<sup>66</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

<sup>67</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 26 November 2019

memberikan training kepada para pelamar yang sudah diterima. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo memberikan training dengan bertujuan untuk mengenalkan suasana lembaga dan memperkenalkan pekerjaanya.

### 3. Tujuan Rekrutmen

Tujuan rekrutmen adalah cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kopetensi dan bakat untuk mengisi devisi-devisi yang ada di lembaga.

“Yah tujuannya untuk mencari SDM, jadi jika ada posisi karyawan yang kosong , apakah karna resain atau karna apa, maka kita harus membuka rekrutmen untuk mengisi kekosongan job yang ada. Yang kedua karna mungkin kita butuh di pengembangan, pengembang program, dibutuhkan SDM disitu yahh disitu di isi” (NR 1, 04 November 2019)<sup>68</sup>

“satu untuk menggantikan karyawan yang kosong yang kedua ada beberapa hal yang memang kita untuk menggantikan karyawan karna dia kopetensinya kurang kemudian nilai kpinya (*key performa index*) tidak sampai maka kita lakukan rekrutmen sebenarnya tujuan sistemenya adalah bagaimana kemudian memberikan orang lapangan kerja.” (NR 2, 20 November 2019)<sup>69</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 dan 2 mengatakan bahwa tujuan diadakanya rekrutmen yang pertama adalah mencari

<sup>68</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 01 November 2019

<sup>69</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 20 November 2019

sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan devisi yang ada. Menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki sikap loyal kepada lembaga.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rekrutmen. Pernyataan ini sesuai dengan informasi yang dinyatakan oleh narasumber sebagai berikut:

- a. Kondisi ekonomi secara umum yang relatif sulit  
 “Yang kedua secara umum rata-rata karna kondisi ekonomi dan kebutuhan.” (NR 1, 09 Januari 2020)<sup>70</sup>

“saya melihat dari beberapa yang melamar kesini si emang banyak dari kondisi ekonomi.” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>71</sup>

Hasil wawancara menunjukkan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 dan 2 mengatakan, bahwa kondisi ekonomi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rekrutmen.

- b. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari

“faktornya yah karna keluarnya karyawan dan kekurangan SDM itu mempengaruhi yah” (NR 1, 09 Januari 2020)<sup>72</sup>

Narasumber 1 mengatakan, bahwa keluarnya karyawan dan kekurangan sumber daya manusia termasuk faktor yang mempengaruhi terjadinya rekrutmen.

---

<sup>70</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 09 Januari 2020

<sup>71</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

<sup>72</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 09 Januari 2020

c. Reputasi perusahaan

“mempengaruhi juga jadi dikenalnya lembaga itu mempengaruhi juga termasuk prestasi.” (NR 1, 09 Januari 2020)<sup>73</sup>

“otomatis kalok itu, tadi mbak siapa tadi namanya, mbak zuria ada tawaran melamar di beberapa perusahaan yang sudah terkenal sama yang tidak terkenal yang branding bagus sama brandingnya yang biasa-biasa saja pasti milih yang bagus, kenapa? Pasti semua berharap ditempat dia bekerjaa bisa untung tidak hanya dakam waktu yang pendek kan gitu atau mungkin dianya tetep mau bkerja tapi perusahaannya tutup kan gak mungkin artinya factor itu menjadi bagian pertimbangan seseorang untuk mengajukan sebuah lamaran pekerjaan.” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>74</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 mengatakan, bahwa reputasi perusahaan mempengaruhi lembaga dan mempengaruhi prestasi lembaga. Narasumber 2 mengatakan, bahwa reputasi lembaga otomatis mempengaruhi lembaga. Reputasi lembaga merupakan bagian pertimbangan seseorang untuk mengajukan sebuah lamaran pekerjaan.

## 5. Kendala Proses Rekrutmen

Di dalam proses rekrutmen pasti memiliki kendala.

Kendala yang dialami oleh lembaga pasti berbeda-beda.

- a. Kebijakan-kebijakan Organisasi
  - a) Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan

---

<sup>73</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 09 Januari 2020

<sup>74</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

“Kompensasi, kompensasinya biasanya juga dicantumkan dalam brosur yang di dapatkan, gaji pokok dan tunjangan kemudian juga dapat makan siang dikantor di sediakan oleh kantor, dan disini ada pembinaan keislaman termasuk misalnya bonus, bonus” (NR 1, 04 November 2019)<sup>75</sup>

“selain mukafa’ah pokonya itu kita dapat fasilitas-fasilitas tunjangan juga seperti beras transport, kemudian ada lemburan juga terus ada jatah makan siang juga.” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>76</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 menyatakan Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo akan memberikan kompensasi dan kesejahteraan seperti yang tercantum di poster atau brosur, yaitu gaji pokok, tunjangan, uang makan serta pembinaan keislaman. Narasumber 4 menyatakan, bahwa selain mukafa’ah ia juga mendapatkan fasilitas-fasilitas, transportserta bonus-bonus.

b) Kebijakan promosi

“kalau dulu saya menggunakan offline tapi sekarang saya online karna yang offline sudah saya kurangi dulu itu menyebar brosur ditempel di masjid-masjid bahkan di pos-pos atau ditempat tertentu kalok sekarang lebih ke online, jadi online itu lebih cepat lebih praktis dan bahkan lebih tepat sasaran. Kita sebar

<sup>75</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>76</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

melalui wa ke grub-grub SDM dan grub lowongan kerja.” (NR 1, 04 November 2019)<sup>77</sup>

Narasumber 1 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo promosi yang digunakan saat ini adalah online, yaitu menyebar ke grub-grub SDM dan grub lowongan kerja. Metode offline untuk saat ini sedang di kurangi, biasanya lembaga menyebar brosur dan ditempelkan di masjid-masjid.

- c) Kebijakan status karyawan  
 “Yah itu diberikan insentif, apresiasi penghargaan dalam event-event bersama dan bisa jadi ada promosi jabatan sesuai kebutuhan yayasan.” ( NR 2, 09 Januari 2020)<sup>78</sup>

Narasumber 2 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo memberikan insentif, apresiasi penghargaan bahkan promosi jabatan kepada karyawan yang unggul.

- d) Kebijakan sumber tenaga kerja  
 “Sumber tenaga kerja bisa dari mana saja si mbak, kita sifatnya terbuka siapapun bisa mendaftar asalkan mereka memenuhi kriteria dan syarat yang ditentukan” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>79</sup>

Narasumber 2 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo membuka lowongan kerja dengan sifat terbuka siapapun bisa mendaftar ke lembaga asalkan mereka memenuhi syarat dan kriteria.

- b. Persyaratan-persyaratan jabatan

---

<sup>77</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>78</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

<sup>79</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 04 November 2019

“.....seleksinya adalah tes baca Al-Qur'an , ini yang membedakan dengan lembaga konvensional lainnya yah, lalu ada tes kepribadian selain itu yah tes wawancara dari tes itu baru ketemu tiga orang , tiga orang itu kemudian kita panggil untuk melakukan tes praktik, misalnya tes administrasi berarti mereka harus bisa akuntan dan lain-lainkan, lalu ketemu satu yah satu itulah kemudian di pilih, itu proses yah yang kita lakukan diantaranya...” (NR 1, 04 November 2019)<sup>80</sup>

“ Oh kalok itu ada, ada sebenarnya itu gini mbak kriteria tu kan kita tentukan toh, kalok disini ngaji itu sebagai penunjang jadi dia gak nol putul tentang agama adapun kalok dia nol putul kita liat semangat kerjanya semangat islamnya kelihatan nggak, nanti pas interview pasti kelihatan gitu kalok memang se visi misi sama kita yah kita ambil yang itu keliatan kan yah nanti juga masa training tiga bulan gitu kan jadi intinya yah seperti itu ada kita tees ngaji ada, terutama ngaji itu yang paling gampang kan habis itu nanti ada tes-tes yang lain, nah tapi pas di interview yang diutamakan aa pengalaman kerja...” (NR 3, 06 November 2019)<sup>81</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 2 narasumber. Narasumber 1 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Sidoarjo harus beragama islam karena ada tes membaca Al-Qur'an, memiliki kepribadian yang sopan dan santun. Narasumber 3 mengatakan, bahwa syarat yang harus dimiliki adalah sevisi dan misi dengan lembaga dan memiliki pengalaman kerja

---

<sup>80</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>81</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 3 pada 06 November 2019



c. Metode pelaksanaan perekrutan

“kalau dulu saya menggunakan offline tapi sekarang saya online karna yang offline sudah saya kurangi dulu itu menyebar brosur ditempel di masjid-masjid bahkan di pos-pos atau ditempat tertentu kalok sekarang lebih ke online” (NR 1, 04 November 2019)<sup>82</sup>

“iya ada beasiswa disini mbak, mahasiswa nanti akan dilihat kompetensi dan kesesuaian dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga jika mereka memang memiliki kopetensi yang memenuhi kriteria mereka bisa langsung bekerja dilembaga.” (NR 1 04 November 2019)<sup>83</sup>

Narasumber 1 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo memiliki dua metode, yaitu online dan offline. Mereka juga memiliki program beasiswa untuk mahasiswa. Mahasiswa yang mendapatkan beasiswa dan memiliki kopetensi yang memenuhi kriteria lembaga mereka bisa langsung bekerja di lembaga.

d. Soliditas perusahaan

“Iya ada dukungan,dan itu diwujudkan dalam bentuk salah satunya menjadi donatur, baik donatur tetap rutin setiap bulan atau isidentil atau juga bentuk pemberian sedekah barang baik itu sembako, maupun barang aa bekas layak pakai, atau bentuk kepedulian yang lainnya dengan aa bersedia lokasi usahanya ditempati kontak infaq, atau juga ketika mereka lewat memberikan donasi melalui kotak infaq yang berada di depan kantor. Bahkan ada juga beberapa bentuk dukungan mereka itu dengan para professional bersedia bersedekah ilmu mengisi

<sup>82</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>83</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

materi tanpa ada akomodasi biaya atau mungkin dalam bentuk-bentuk lainya dengan cara mengundang anak yatim binaan kita untuk acara-acara di rumah baik itu ulang tahun atau acara-acara lainya yang melibatkan pihak lembaga.” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>84</sup>

Narasumber 2 mengatakan, bahwa bentuk dukungan dari masyarakat sekitar adalah masyarakat menjadi donatur tetap setiap bulan. Selain menjadi donatur, masyarakat sekitar juga memberikan sedekah barang dan sembako. Memberikan bantuan infaq dan mengundang anak yatim lembaga untuk mengikuti acara ulang tahun dan acara-acara lainya.

- e. Kondisi lingkungan eksternal  
 “kondisi eksternal lembaga, pengaruh secara langsung sih ngga, karna merekapun taunya melalui internet, bahkan mungkin yang baru pertama kali bisa jadi yang datang ke lembaga bisa jadi, saya rasa sih tidak secara langsung dan tidak signifikan mempengaruhi atau tidak.” (NR 1, 04 November 2019)<sup>85</sup>  
 “tidak terlalu mempengaruhi yang secara signifikan sih mbak” (NR 3, 06 November 2019)<sup>86</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 2 narasumber. Narasumber 1 dan 3 mengatakan, bahwa kondisi eksternal Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo tidak terlalu mempengaruhi secara signifikan, karena para calon tenaga kerja mengetahui lembaga hanya melalui internet.

---

<sup>84</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

<sup>85</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>86</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 3 pada 06 November 2019

### C. Pembahasan Hasil Penelitian (Analisis Data)

Berdasarkan hasil wawancara, observasi dan dokumentasi, selanjutnya analisa secara deskriptif dengan menjelaskan kembali data yang diperoleh dari hasil penelitian yang dilakukan di obyek penelitian dan penjabaran kalimat atau kata-kata yang akan memperoleh data yang valid dan hasil penelitian yang bagus dari obyek penelitian. Analisa data berguna untuk menjelaskan dan memastikan kebenaran temuan penelitian.

#### 1. Sistem Rekrutmen

Rekrutmen adalah sebuah proses kegiatan dalam mencari sumber daya manusia untuk menempati posisi yang dibutuhkan dalam lembaga. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo melakukan proses rekrutmen untuk mendapatkan calon karyawan yang dapat mengisi kekosongan devisi yang ada. Pernyataan ini sesuai dengan informasi yang dinyatakan oleh narasumber sebagai berikut:

“kegiatan mencari tenaga kerja yang diadakan ketika lembaga kita sedang membutuhkan tenaga kerja untuk mengisi devisi yang kosong dengan kriteria tertentu yang telah ditetapkan oleh Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo” (NR 1, 09 Januari 2020)<sup>87</sup>

“Bagi saya rekrutmen itu sebuah proses mendapatkan sdm yang sesuai dengan yang dibutuhkan dengan spesifikasi yang diperlukan proses dan tahapan-tahapan.” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>88</sup>

“Rekrutmen yah aktivitas untuk melakukan penambahan sumber daya manusia dengan tahapan-tahapan seperti tahapan awal kalok

---

<sup>87</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 09 Januari 2020

<sup>88</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

disini mencari informasi kebutuhan dari masing-masing divisi, kemudian direkrut lalu sampai ke legislasi kemudian di meneje” (NR 3, 06 November 2019)<sup>89</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 3 narasumber. Narasumber 1,2, dan 3 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo melakukan rekrutmen untuk mendapatkan calon tenaga kerja melalui sebuah proses dan tahapan-tahapan. Jika Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo sedang membutuhkan karyawan, maka pihak Lembaga Dompot Amanah Umat Sidoarjo akan membuka lowongan pekerjaan.

Dari data yang diperoleh di lapangan terdapat kesesuaian dengan teori yang di ungkapkan oleh Henry Simamora, bahwa rekrutmen adalah proses penarikan sekelompok kandidat untuk mengisi posisi lowongan, rekrutmen efektif akan membawa peluang pekerjaan kepada perhatian dari orang-orang yang berkemampuan dan keterampilanya memenuhi spesifikasi pekerjaan.<sup>90</sup> Yang dimaksud dengan sistem rekrutmen disini adalah cara mendapatkan calon karyawan sebanyak-banyaknya sehingga perusahaan mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk melakukan pemilihan terhadap calon tenaga kerja yang dianggap memenuhi standar kualifikasi perusahaan atau lembaga.

## **2. Proses Rekrutmen**

Proses rekrutmen memiliki tahapan-tahapan dan beberapa serangkaian kegiatan tergantung masing-masing lembaga. Lembaga Amil Zakat Dompot

---

<sup>89</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 06 November 2019

<sup>90</sup> Sonty Lena, Lintang Sangita, *Aplikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Menggunakan Framework Lavarel*, Jurnal Ekonomi Vol. 1, No. 1 Oktober

Amanah Umat Sidoarjo melakukan proses rekrutmen dengan beberapa tahapan. Pernyataan ini sesuai dengan infomarsi yang dinyatakan oleh narasumber sebagai berikut:

- a. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo menganalisa kebutuhan lembaga devisi-devisi apa saja yang sedang membutuhkan karyawan. Hal ini bertujuan untuk mengetahui jumlah posisi yang mau diisi.

“Pertama dari satu pikiran dulu, jadi analisa kebutuhan kita tidak langsung a... rekrut-rekrut tidak langsung ini, kita analisa kebutuhannya dulu, kebutuhan itu dari mana” (NR 1, 04 November 2019)<sup>91</sup>

“sistem rekrutmenya satu, berdasarkan kebutuhan artinya lembaga amil zakat ini lembaga yang bertugas menegelola dana umat, kemudian menyalurkan mempertanggung jawabkan kemudian mendokumentasikan untuk laporan laporanya nah maka sistem rekrutmenya berdasarkan yang dibutuhkan apa kebutan dimasing-masing direksi atau departemen yang ada” (NR 2, 20 November 2019)<sup>92</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 dan 2 mengatakan sebelum melakukan rekrutmen pihak lembaga akan menganalisa kebutuhan karna menganalisa kebutuhan adalah salah satu cara untuk mengidentifikasi jabatan yang kosong dan berapa jumlah tenaga yang dibutuhkan.

---

<sup>91</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>92</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumberr 2 pada 20 November 2019

Muhammad iskarim mengatakan bahwa terdapat enam proses rekrutmen. Proses rekrutmen yang pertama ialah Mengidentifikasi Jabatan yang Kosong dan Berapa Jumlah Tenaga Kerja yang Dibutuhkan. Proses rekrutmen diadakan karna adanya bidang pekerjaan baru di suatu lembaga atau perusahaan. Hal ini biasanya disebabkan oleh adanya pegawai yang dipindahkan, naik pangkat, dipromosikan ke posisi lain, adanya permintaan pengunduran diri, adanya PHK, dan karena pensiun yang direncanakan.

- b. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo menentukan kandidat yang tepat yang harus dicari.

“Tapi biasanya kalo saya adalah dari sekian banyak orang yang seleksi saya hanya mengambil tiga orang kalo kita lagi butuh satu orang aja. Disini ada beberapa seleksi apa saja seleksinya , seleksinya adalah tes baca Al-Qur'an , ini yang membedakan dengan lembaga konvensional lainnya yah, lalu ada tes kepribadian selain itu yah tes wawancara dari tes itu baru ketemu tiga orang , tiga orang itu kemudian kita panggil untuk melakukan tes praktik, misalnya tes administrasi berarti mereka harus bisa akuntan dan lain-lainkan, lalu ketemu satu yah satu itulah kemudian di pilih, itu proses yah yang kita lakukan diantaranya. Cuma biasanya tergantung kepada kebutuhan juga yang kita butuhkan itu apa , SDM seperti apa itu juga mempengaruhi terhadap perubahan kepada metode yang dilakukan dalam proses rekrutmen.” (NR 1, 04 November 2019)<sup>93</sup>

---

<sup>93</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

“maka kita membuat poster, brosur dan mempublikasikan kepada masyarakat bahwa lembaga membutuhkan bagian ini dengan kualifikasi abc dan seterusnya itu kita buat secara terbuka kepada masyarakat karna memang kita harap bisa menghasilkan sdm yang benar-benar berkualitas dan kompetensi dibidang tersebut maka dari yang melamar itu bisa dengan cara mengadakan lamaranay aatau mengirimkan by email untuk kemudian berkas-berkasnya masuk kita seleksi kita panggil interview dan wawancara seperti itu.” (NR 2, 20 November 2019)

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 mengatakan dengan adanya seleksi di lembaga adalah salah satu cara untuk menentukan kandidat yang tepat. Narasumber 2 mengatakan poster, brosur dan adanya seleksi pada saat rekrutmen bisa menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten.

Teori kedua yang dikemukakan oleh Muhammad Iskarim ialah Menentukan Kandidat yang Tepat Harus Dicari. Ada dua alternatif untuk mencari kandidat sebuah pegawai, yaitu dari lembaga dan dari luar lembaga. Jika di ambil dari dalam kebutuhan karyawan untuk memenuhi masa depan telah direncanakan, maka perlu diketahui bagaimana karyawan yang ada saat ini akan di pindahkan atau dipromosikan.

c. Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Sidoarjo memilih metode rekrutmen yang tepat.

1) Iklan (*Advertasing*)

“Yahh itu tadi dulu, kalau dulu melalui offline setelah itu tambah online lagi, setelah itu kita pertimbangkan lagi ternyata jauh



lebih hemat , jauh lebih cepet dan jauh lebih praktislah dalam menggunakan online, kalau saat ini sekarang saya untuk nyetak-nyetak sudah ngga karna sudah melalui online, disini saya sebar melalui grub, grub SDM se Indonesia itu juga ada, kemudian juga ada grub WA kan banyak si kalok di WA itu kan yah, kemudian jukka di Facebook itu juga buanyaak dan cepet, Instagram jugaa dan termasuk di Website lembaga maupun di media sosial lembaga itu juga dilakukan. Selain juga dari pada itu karyawan juga diarahkan untuk menyebarkan ke sosial media mereka” (NR 1, 04 November 2019)

<sup>94</sup>

“jadi kalok kita ngomongnya nyari karyawan itu biasanya ada dua metode, tapi yang satu udah hilang sih mbak yaitu, yang offline dan yang masih ada adalah online. Yang online biasanya lebih kita kejar, lewat facebook, lewat WhatsApp grub-grub, facebook sekarang ini kan juga ada toh grub lowongan kerja nah disitu lebih banyak disana bahkan dari evaluasinya offline dan online ini bagus online cara mencari karyawan beda dari cara berjualan loh mbak yah ini beda, ini yang offline udah mulai kita tinggalkan dulu kita juga pernah pakek offline mbak, buat poster, brosur terus ditempelkan di masjid-masjid dan pokoknya tempat yang bisa kita tempelin sesuai dengan izinya nah itu tadi kita sekarang memakai sistem online. Jadi bisa di

---

<sup>94</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019



facebook, bisa di grub whatsapp yang paling gampang sementara disitu intagram juga pernah posting” (NR 3, 06 November 2019)<sup>95</sup>

“ saya waktu itu aku tahunya dari medsos sih dari facebook kan aku ikut grub loker itu” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>96</sup>

“dulu itu dapetnya dari media sosial sama whatsapp dari temen-temen gitu.” ( NR 05, 26 November 2019)<sup>97</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 4 narasumber. Narasumber 1 dan 3 mengatakan bahwa lembaga menggunakan dua metode, yaitu *offline* dan *online*. Akan tetapi metode yang *offline* sudah jarang digunakan. Metode online yang digunakan seperti mengirim *broadcast* ke grub-grub *whatsapp*, *facebook* dan sosial media lainnya. Narasumber 4 dan 5 mengatakan bahwa mereka mendapatkan info lowongan kerja dari sosial media.

## 2) *Employee Referrals*

“Bisa, bisa merekomendasikan cuman tetap harus melakukan jalur seleksi, jadi kalok karywan ini, membawa orang ini nah itu kita tidak mau menerima , itu tidak bisa langsung keterima tidak bisa , tapi harus tetep mengikuti tahap seleksi. Semua harus melalui tahap seleksi sekalipun rekomendasi dari

<sup>95</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 3 pada 06 November 2019

<sup>96</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

<sup>97</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 26 November 2019

atasan tetap harus melalui jalur seleksi. (NR 1, 04 November 2019)<sup>98</sup>

“iyah bisa mesti kalau ada lowongan selalu aku share ke sosmedku atau whatsapp ke facebook, isntagram juga kalau ada yang tanya-tanya juga aku jawab dan tetap mereka harus melalui proses dulu.” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>99</sup>

“bisa, hampir setiap ada lowongan saya selalu mengeshare ke grub-grub Whatsapp” (NR 6, 26 November 2019)<sup>100</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 3 narasumber. Narasumber 1 mengatakan bahwa karyawan bisa merekomendasikan calon tenaga kerja, akan tetapi mereka harus tetap mengikuti tahap seleksi. Narasumber 4 dan 6 mengatakan bahwa karyawan bisa merekomendasikan karyawan. Jika ada lowongan kerja di lembaga, maka karyawan akan mengeshare lowongan pekerjaan ke sosial media.

### 3) *Walk-ins and Write-ins*

“adaa, yah lumayan sering lah ini tapi yah gak sering-sering banget” (NR 3, 06 November 2019)<sup>101</sup>

“eehh pernah pernah ada, nggak terlalu sering juga sih selama aku disini udah satu tahun ini mungkin sekitar lima orang sih yah sekedar naruh disini,

<sup>98</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>99</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

<sup>100</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 6 pada 26 November 2019

<sup>101</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 3 pada 06 November 2019

mbak kalok ada lowongan yauh kayak gitu aja sih” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>102</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 2 narasumber. Narasumber 3 dan 4 mengatakan ada beberapa calon tenaga kerja yang datang ke lembaga untuk menaruh surat lamaranya meski lembaga sedang tidak *open rekrutmen*.

#### 4) Depnakertrans

“Aaaaaa enggak, dalam hal itu nggak saat ini kerjasama dengan kampus-kampus saja.” (NR 1, 04 November 2019)<sup>103</sup>

Narasumber 1 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat tidak bekerja sama dengan dinas tenaga kerja. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo bekerja sama dengan universitas.

Teori ketiga yang dikemukakan oleh Muhammad Iskarim yaitu Memilih Metode Rekrutmen yang tepat. Dalam Memilih Metode Rekrutmen yang Tepat terdapat empat proses. *Pertama*, Iklan (*Advertaising*) sebuah metode yang efektif untuk penarikan tenaga kerja. Perusahaan akan memberitahukan informasi tentang lowongan pekerjaan untuk perusahaan atau lembaga lewat sosial media (internet), papan pengumuman, televise, radio, dan surat kabar atau Koran. *Kedua*, *Employee Referrals*. Para tenaga kerja di perusahaan atau lembaga bisa merekomendasikan pencari lowongan pekerjaan kepada departemen personalia. Metode ini memiliki banyak keuntungan, salah satunya perusahaan memperoleh informasi lengkap dari pemberi rekomendasi tentang pelamar. Meskipun metode ini memiliki keuntungan dan metode yang

<sup>102</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

<sup>103</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

legal akan tetapi perusahaan harus berhati-hati dalam menggunakan metode tersebut. *Ketiga, Walk-ins and Write-ins*, metode ini pelamar pekerjaan akan datang sendiri ke lembaga dan akan mengisi formulir lamaran yang disediakan. Kemudian lamaran-lamaran ini disimpan di dalam satu file hingga nanti ada lowongan pekerjaan. *Keempat*, Depnakertrans, yaitu metode penarikan tenaga kerja melalui departemen pemerintahan. Perusahaan atau lembaga dapat menerima dan memanfaatkan para calon pegawai yang dapat rekomendasi dari department tenaga kerja.

- d. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo melakukan Pemanggilan Kandidat yang memenuhi syarat

“di telfon untuk datang ke lembaga untuk tes wawancara dan tes psikolog terus besoknya tiga hari kemudian dipanggil lagi untuk training tiga bulan udah gitu aja” (NR 5, 26 November 2019)<sup>104</sup>

Narasumber 5 mengatakan, bahwa pihak lembaga melakukan pemanggilan kandidat melalui media telepon.

Teori keempat yang dikemukakan oleh Muhammad Iskarim ialah Pemanggilan Kandidat yang Memenuhi Syarat. Pada tahap ini perusahaan atau lembaga yang bersangkutan akan melakukan pemanggilan kandidat pelamar kerja yang telah memenuhi persyaratan-persyaratan administratif yang sesuai dengan kriteria perusahaan. langkah selanjutnya, perusahaan atau lembaga tersebut mengumpulkan berkas-berkas lamaran calon tenaga kerja, dan meminta mereka mengisi formulir lamaran pekerjaan yang telah disediakan dan akan diproses dalam tahap seleksi. Metode pemanggilan kandidat ini bisa dilakukan melalui surat balasan yang ditujukan kepada para calon kandidat atau tenaga kerja, melalui

---

<sup>104</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 26 November 2019

telepon, e-mail, dan melalui pengumuman online maupun secara manual ditempel di papan informasi perusahaan atau lembaga.

- e. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo membuat penawaran kerja kepada para karyawan yang sudah melewati tahap penyeleksian.

“bidang pokok yang dilembaga sosial itu dua, satu penghimpunan dua penyaluran ada mustahik dan ada petugas untuk menyalurkan pendukungnya adalah satu bagian keuangan untuk pencatatan, bagian terima tamu, IT, tapi pokoknya tadi yang dua itu, kita berupaya untuk sebisa mungkin sesuai dengan UMR yah tapi terkadang disesuaikan dengan nilai perolehan yang didapat, kalau di lembaga amil zakat itu tergantung dari nilai pengumpulnya besar angka pembagiannya besar karna angka pembagiannya jelas di Al-qur'an jadi misalnya mbak zuri menghimpun uang 100juta dalam satu bulan maka dibagi delapan amil kan ada didalamnya amil itu yang mengelola itu maka amil dapat berapa seper delapan atau 12,5% dari 100 juta berapa angkanya dari 100 juta 12,5 juta kan kalau emang berhasil menghimpun 100 juta, 12,5 juta itu untuk apa, untuk oprasional untuk menggaji karyawan dan untuk semuanya kalau yang berhasil dihimpun katakanlah 1milyar berarti 12,5% di bagi dengan jumlah karyawan kalok 1 triliyun sama 12,5% jadi angka pembagiannya tetep kalau diperusahaan kan beda sesuai maunya pimpinan

perusahaanya” (NR 2, 20 November 2019)<sup>105</sup>

“kita diberi keleluasaan mengupgrade diri untuk memperdalam ilmu terutama ilmu agama , kompensasi dibawah rata-rata sih mbak Cuma setiap ada event-event itu kita selalu dapat bonus, dan mendapatkan 12,5% sebagai amil itu” (NR 5, 26 November 2019)<sup>106</sup>

“ bentuk penawaran kerja kalau penawaran kerja kita memang disini saya samapiakan disini multi job , saya sekarang baru saja di promosikan di manajer fundraising yang sebelumnya di staf admin fundraising, karena ada kekosongan posisi saya di promosikan dan 2020 besok insyaAllah sudah di SKan menjadi manajer fundraising, jadi sekarang saya pun multi job jadi merangkan admin fundraising juga kemudian di manajer juga, kompensasi wajar se memang kita disini sebagai amil tidak kearah sana tujuannya walaupun ada yah itu sudah menjadi Hak amil 12,5% jadi selebihnya kalok ada bonus kita,jika ada prospek donatur baru itu memang ada bonus ada fee yang diberikan dari lembaga sini. Ada donatur baru lalu kemudian isidentil jadi kalau ada program-program apapun itu memang kita diberikan semangat kita diberi fee setelah selesai program di cairkan gitu

---

<sup>105</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 20 November 2019

<sup>106</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 26 November 2019

sih proses kita disini.” (NR 6, 26 November 2019)<sup>107</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 3 narasumber. Narasumber 2,5, dan 6 mengatakan, bahwa lembaga memberikan penawaran kerja seperti kompensasi bulanan, jabatan karyawan, uang makan dan transport serta bonus yang diberikan ketika karyawan lembur dan mengikuti event-event lembaga.

Teori kelima yang dikemukakan oleh Muhammad Iskarim ialah Membuat penawaran kerja. Setelah beberapa proses yang telah dilakukan oleh calon tenaga kerja petugas rekrutmen sudah bisa menentukan kandidat terbaik untuk jabatan tertentu, maka langkah selanjutnya adalah membuat penawaran kerja. Petugas rekrutmen akan mempersiapkan perjanjian kerja, memperkenalkan secara lebih mendalam tentang peraturan dan kondisi perusahaan. peetugas rekrutmen juga memastikan kapan kandidat akan mulai bekerja. dalam tahap ini yang terpenting adalah petugas rekrutmen harus memiliki cadangan tenaga keerja untuk berjaga-jaga kalau kandidat yang pertama menolak tawaran kerja atau terjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

f. Karyawan yang sudah diterima akan mulai bekerja.

“kemudian setelah itu setelah wawancara saya nunggu selama dua hari, setelah itu kemudian dihubungi lagi untuk training dan langsung training hari itu juga” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>108</sup>

“kemudian langsung di telfon untuk datang ke lembaga untuk tes wawancara dan tes psikolog terus besoknya tiga hari kemudian

---

<sup>107</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 6 pada 26 November 2019

<sup>108</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019



dipanggil lagi untuk training tiga bulan udah gitu aja.” (NR 5, 26 November 2019)<sup>109</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 2 narasumber. Narasumber 4 dan 5 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo memberikan training kepada para pelamar yang sudah diterima. Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo memberikan training dengan bertujuan untuk mengenalkan suasana lembaga dan memperkenalkan pekerjaannya.

Teori keenam yang dikemukakan oleh Muhammad Iskarim ialah Mulai Bekerja. Setelah menerima penawaran kerja, proses rekrutmen selanjutnya adalah kandidat menerima penawaran kerja. Pada saat kandidat sudah diterima menjadi karyawan, maka karyawan tersebut masih perlu dibantu untuk memahami pekerjaan, dapat bekerja secara optimal, dan bertahan untuk waktu yang lama. Karyawan yang bersangkutan harus di monitor dan dinilai secara teratur, serta diberikan pelatihan dan pengembangan. Pada tahap ini petugas rekrutmen perlu mengkaji ulang cara-cara yang dipakai dalam merekrut dan menyeleksi pegawai, hal ini sangat penting demi mencegah masalah-masalah yang mungkin timbul setelah pegawai diterima bekerja.

Dari hal ini ditemukan data, bahwa *pertama*, Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo menganalisa kebutuhan. Jadi, lembaga tidak langsung merekrut karyawan akan tetapi di analisa terlebih dahulu. *Kedua*, lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo melakukan penyeleksian dan menyebarkan informasi melalui poster maupun media sosial ialah salah satu cara untuk menghasil sumber daya manusia yang berkualitas dan kompeten. *Ketiga*, lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo menggunakan metode

---

<sup>109</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 26 November 2019



offline dan online. Metode offline sudah mulai dikurangi, pihak lembaga lebih fokus dengan metode online. Hal ini, dikarenakan metode online lebih tepat sasaran dan lebih praktis. Metode offline menyebarkan brosur, poster ke masjid-masjid dank e pos-pos, sedangkan online pihak lembaga menyebarkan melalui sosial media, seperti whatsapp, facebook dan instagram. Lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo mengatakan, bahwa karyawan juga bisa merekomendasikan calon tenaga kerja. Calon tenaga kerja yang direkomendasikan oleh karyawan tetap mengikuti tahap penyelesaian sesuai prosedur lembaga. Lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo mengatakan, bahwa ada beberapa orang yang menaruh surat lamaran kerja ke lembaga walaupun lembaga sedang tidak membuka lowongan. Lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo tidak bekerja sama dengan dinas ketenaga kerjaan.

*Keempat*, lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo melakukan pemanggilan kandidat melalui media telepon. *Kelima*, lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo bahwa lembaga memberikan penawaran kerja seperti kompensasi bulanan, jabatan karyawan, uang makan dan transport serta bonus yang diberikan ketika keryawan lembur dan mengikuti event-event lembaga. *Keenam*, lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo memberikan training kepada para pelamar yang sudah diterima. Lembaga Amil Zakat Dompet Amanah Umat Sidoarjo memberikan training dengan bertujuan untuk mengenalkan suasana lembaga dan memperkenalkan pekerjaanya.

### **3. Tujuan Rekrutmen**

Tujuan rekrutmen adalah cara untuk mendapatkan sumber daya manusia yang memiliki kopetensi dan bakat untuk mengisi devisi-devisi yang ada di lembaga. Pernyataan tersebut sesuai dengan informasi yang dinyatakan oleh narasumber sebagai berikut:

“Yah tujuannya untuk mencari SDM, jadi jika ada posisi karyawan yang kosong , apakah karna resain atau karna apa, maka kita harus membuka rekrutmen untuk mengisi kekosongan job yang ada. Yang kedua karna mungkin kita butuh di pengembangan, pengembang program, dibutuhkan SDM disitu yahh disitu di isi” (NR 1, 04 November 2019)<sup>110</sup>

“satu untuk menggantikan karyawan yang kosong yang kedua ada beberapa hal yang memang kita untuk menggantikan karyawan karna dia kopetensinya kurang kemudian nilai kpinya (*key performa index*) tidak sampai maka kita lakukan rekrutmen sebenarnya tujuan sistemnya adalah bagaimana kemudian memberikan orang lapangan kerja.” (NR 2, 20 November 2019)<sup>111</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 dan 2 mengatakan bahwa tujuan diadakanya rekrutmen yang pertama adalah mencari sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan devisi yang ada. Menghasilkan karyawan yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan memiliki sikap loyal kepada lembaga.

Henry simamora mengungkapkan, bahwa tujuan rekrutmen ialah untuk menarik sekumpulan besar calon tenaga kerja sehingga organisasi dapat mempunyai kesempatan yang lebih besar dalam melakukan rekrutmen terhadap calon para tenaga kerja yang memenuhi standart kualifikasi perusahaan atau

---

<sup>110</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 5 pada 01 November 2019

<sup>111</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 20 November 2019

lembaga.<sup>112</sup> Dari hal ini ditemukan data, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo mengadakan rekrutmen karena ingin mencari sumber daya manusia untuk mengisi kekosongan devisi yang ada.

#### **4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen**

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi rekrutmen. Pernyataan ini sesuai dengan informasi yang dinyatakan oleh narasumber sebagai berikut:

- a. Kondisi ekonomi secara umum yang relatif sulit  
 “Yang kedua secara umum rata-rata karna kondisi ekonomi dan kebutuhan.” (NR 1, 09 Januari 2020)<sup>113</sup>

“saya melihat dari beberapa yang melamar kesini si emang banyak dari kondisi ekonomi.” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>114</sup>

Hasil wawancara menunjukan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 dan 2 mengatakan, bahwa kondisi ekonomi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi rekrutmen.

- b. Ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang dicari

“faktornya yah karna keluarnya karyawan dan kekurangan SDM itu mempengaruhi yah” (NR 1, 09 Januari 2020)<sup>115</sup>

Narasumber 1 mengatakan, bahwa keluarnya karyawan dan kekurangan sumber daya manusia

---

<sup>112</sup> Nor Arifin, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jepara: Unisnu Press) hal 33

<sup>113</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 09 Januari 2020

<sup>114</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

<sup>115</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 09 Januari 2020

termasuk faktor yang mempengaruhi terjadinya rekrutmen.

c. Reputasi perusahaan

“mempengaruhi juga jadi dikenalnya lembaga itu mempengaruhi juga termasuk prestasi.” (NR 1, 09 Januari 2020)<sup>116</sup>

“otomatis kalok itu, tadi mbak siapa tadi namanya, mbak zuria ada tawaran melamar di beberapa perusahaan yang sudah terkenal sama yang tidak terkenal yang branding bagus sama brandingnya yang biasa-biasa saja pasti milih yang bagus, kenapa? Pasti semua berharap ditempat dia bekerjaa bisa untung tidak hanya dakam waktu yang pendek kan gitu atau mungkin dianya tetep mau bkerja tapi perusahaannya tutup kan gak mungkin artinya factor itu menjadi bagian pertimbangan seseorang untuk mengajukan sebuah lamaran pekerjaan.” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>117</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 mengatakan, bahwa reputasi perusahaan mempengaruhi lembaga dan mempengaruhi prestasi lembaga. Narasumber 2 mengatakan, bahwa reputasi lembaga otomatis mempengaruhi lembaga. Reputasi lembaga merupakan bagian pertimbangan seseorang untuk mengajukan sebuah lamaran pekerjaan.

---

<sup>116</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 09 Januari 2020

<sup>117</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

Baiq Setiani mengatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya rekrutmen.<sup>118</sup> *Pertama*, kondisi ekonomi negara secara umum yang relatif sulit. Hal ini akan terjadi *oversupply* atau calon tenaga kerja jauh lebih besar dibanding jumlah permintaan. Jika hal ini terjadi, maka perusahaan relatif akan lebih mudah untuk mencari tenaga kerja yang baru, sebab para pelamar kerja lebih banyak. *Kedua*, ketersediaan tenaga kerja pada bidang yang tergolong langka. Perusahaan akan lebih sulit dalam memenuhi kebutuhan karyawan yang memiliki kemampuan pada bidang langka. Bidang langka yang dimaksud ialah, bidang teknologi computer, dan bidang *cellular engineering*. *Ketiga*, reputasi perusahaan suatu perusahaan cenderung akan lebih mudah mencari dan merekrut *the best people*. Jika perusahaan itu memiliki reputasi yang bagus, maka *the best graduates* akan berlomba-lomba mengejar perusahaan tersebut. Perusahaan yang memiliki reputasi bagus ialah seperti perusahaan Astra, dan perusahaan microsoft.

Dari hal ini ditemukan data, bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi terjadinya rekrutmen di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo. *Pertama*, lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo mengatakan, bahwa karyawan yang mendaftar ke lembaga karena adanya kondisi ekonomi yang kurang mencukupi. *Kedua*, lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo mengadakan rekrutmen karna adanya kekurangan sumber daya manusia. Kurangnya sumber daya manusia tersebut karena ada yang keluar dan dikeluarkan dari lembaga. *Ketiga*, lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo memiliki reputasi yang baik, sehingga lembaga memiliki pilihan calon tenaga kerja yang melamar.

---

<sup>118</sup> Baiq Setiani, Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan, *Jurnal Ilmiah Widya*, Vol 1, No. 1, Mei-Juni, 2013, hal 41

## 5. Kendala Proses Rekrutmen

Di dalam proses rekrutmen pasti memiliki kendala. Kendala yang dialami oleh lembaga pasti berbeda-beda. Pernyataan ini sesuai dengan informasi yang dinyatakan oleh narasumber sebagai berikut:

### a. Kebijakan-kebijakan Organisasi

a) Kebijakan kompensasi dan kesejahteraan  
 “Kompensasi, kompensasinya biasanya juga dicantumkan dalam brosur yang di dapatkan, gaji pokok dan tunjangan kemudian juga dapat makan siang dikantor di sediakan oleh kantor, dan disini ada pembinaan keislaman termasuk misalnya bonus, bonus” (NR 1, 04 November 2019)<sup>119</sup>

“selain mukafa’ah pokoknya itu kita dapat fasilitas-fasilitas tunjangan juga seperti beras transport, kemudian ada lemburan juga terus ada jatah makan siang juga.” (NR 4, 03 Desember 2019)<sup>120</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini diperoleh dari 2 narasumber. Narasumber 1 menyatakan Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo akan memberikan kompensasi dan kesejahteraan seperti yang tercantum di poster atau brosur, yaitu gaji pokok, tunjangan, uang makan serta pembinaan keislaman. Narasumber 4 menyatakan, bahwa selain mukafa’ah ia juga mendapatkan fasilitas-fasilitas, transport serta bonus-bonus.

### b) Kebijakan promosi

“kalau dulu saya menggunakan offline tapi sekarang saya online karna yang offline sudah

<sup>119</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>120</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 4 pada 03 Desember 2019

saya kurangi dulu itu menyebar brosur ditempel di masjid-masjid bahkan di pos-pos atau ditempat tertentu kalok sekarang lebih ke online, jadi online itu lebih cepat lebih praktis dan bahkan lebih tepat sasaran. Kita sebar melalui wa ke grub-grub SDM dan grub lowongan kerja.” (NR 1, 04 November 2019)<sup>121</sup>

Narasumber 1 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo promosi yang digunakan saat ini adalah online, yaitu menyebar ke grub-grub SDM dan grub lowongan kerja. Metode offline untuk saat ini sedang di kurangi, biasanya lembaga menyebar brosur dan ditempelkan di masjid-masjid.

c) Kebijakan status karyawan

“Yah itu diberikan insentif, apresiasi penghargaan dalam event-event bersama dan bisa jadi ada promosi jabatan sesuai kebutuhan yayasan.” ( NR 2, 09 Januari 2020)<sup>122</sup>

Narasumber 2 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo memberikan insentif, apresiasi penghargaan bahkan promosi jabatan kepada karyawan yang unggul.

d) Kebijakan sumber tenaga kerja

“Sumber tenaga kerja bisa dari mana saja si mbak, kita sifatnya terbuka siapapun bisa mendaftar asalkan mereka memenuhi kriteria dan syarat yang ditentukan” (NR 2, 09 Januari 2020)<sup>123</sup>

Narasumber 2 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo membuka

<sup>121</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>122</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

<sup>123</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 04 November 2019



lowongan kerja dengan sifat terbuka siapapun bisa mendaftar ke lembaga asalkan mereka memenuhi syarat dan kriteria.

Baiq Setiani mengatakan, bahwa kendala dapat dipengaruhi oleh enam kebijakan. Kebijakan yang pertama memiliki empat kendala sebagai berikut: *pertama*, kebijaksanaan kompensasi dan kesejahteraan. Jika perusahaan dapat memberikan kompensasi dan kesejahteraan yang cukup besar, maka pelamar yang serius akan semakin banyak. Jika gaji dan kesejahteraan rendah maka pelamar menjadi sedikit. *Kedua*, kebijakan promosi. Media promosi seringkali dipilih perusahaan untuk mempromosikan perusahaan untuk mengadakan rekrutmen. Jika kesempatan untuk melakukan promosi diberikan cukup luas, maka pelamar yang serius semakin banyak. Jika kesempatan untuk promosi terbatas, maka pelamar akan menjadi sedikit. Promosi juga merupakan idaman setiap karyawan, karena dengan promosi status dan penempatan karyawan akan bertambah besar. *Ketiga*, kebijaksanaan status karyawan. Status karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Perusahaan harus bijaksana dalam terhadap status karyawan. Jika status karyawan menjadi karyawan tetap atau full-time, maka pelamar akan semakin banyak. Jika status karyawan tersebut honorer atau part-time, maka minat pelamar akan semakin sedikit. *Keempat*, kebijaksanaan sumber tenaga kerja. Sumber tenaga kerja dalam setiap perusahaan akan diambil dari berbagai kalangan dan diambil dari seluruh nusantara. Akan tetapi jika tenaga kerja yang diterima hanya bersumber dari tenaga kerja lokal, maka pelamar yang akan melamar hanya sedikit.

b. Persyaratan-persyaratan jabatan

“.....seleksinya adalah tes baca Al-Qur’an , ini yang membedakan dengan lembaga konvensional lainnya, lalu ada tes kepribadian selain itu ada tes wawancara dari tes itu baru ketemu tiga orang , tiga orang itu kemudian kita panggil untuk melakukan



tes praktik, misalnya tes administrasi berarti mereka harus bisa akuntan dan lain-lainkan, lalu ketemu satu yah satu itulah kemudian di pilih, itu proses yah yang kita lakukan diantaranya...” (NR 1, 04 November 2019)<sup>124</sup>

“ Oh kalok itu ada, ada sebenarnya itu gini mbak kriteria tu kan kita tentukan toh, kalok disini ngaji itu sebagai penunjang jadi dia gak nol putul tentang agama adapun kalok dia nol putul kita liat semangat kerjanya semangat islamnya kelihatan nggak, nanti pas interview pasti kelihatan gitu kalok memang se visi misi sama kita yah kita ambil yang itu kelintan kan yah nanti juga masa training tiga bulan gitu kan jadi intinya yah seperti itu ada kita tes ngaji ada, terutama ngaji itu yang paling gampang kan habis itu nanti ada tes-tes yang lain, nah tapi pas di interview yang diutamakan aa pengalaman kerja...” (NR 3, 06 November 2019)<sup>125</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 2 narasumber. Narasumber 1 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo harus beragama islam karena ada tes membaca Al-Qur'an, memiliki kepribadian yang sopan dan santun. Narasumber 3 mengatakan, bahwa syarat yang harus dimiliki adalah sevisi dan misi dengan lembaga dan memiliki pengalaman kerja

Teori kedua yang dikemukakan oleh Baiq Setiani ialah dalam sebuah perusahaan, perusahaan memiliki kualifikasi untuk suatu jabatan tertentu. Dalam perekrutan karyawan perusahaan memiliki persyaratan-persyaratan yang harus dimiliki oleh calon tenaga kerja. Jika semakin banyak

<sup>124</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>125</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 3 pada 06 November 2019

persyaratan yang harus dimiliki calon tenaga kerja, maka pelamar akan menjadi sedikit.

c. Metode pelaksanaan perekrutan

“kalau dulu saya menggunakan offline tapi sekarang saya online karna yang offline sudah saya kurangi dulu itu menyebar brosur ditempel di masjid-masjid bahkan di pos-pos atau ditempat tertentu kalok sekarang lebih ke online” (NR 1, 04 November 2019)<sup>126</sup>

“iya ada beasiswa disini mbak, mahasiswa nanti akan dilihat kompetensi dan kesesuaian dengan kualifikasi yang dibutuhkan oleh lembaga jika mereka memang memiliki kopetensi yang memenuhi kriteria mereka bisa langsung bekerja dilembaga.” (NR 1 04 November 2019)<sup>127</sup>

Narasumber 1 mengatakan, bahwa Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo memiliki dua metode, yaitu online dan offline. Mereka juga memiliki program beasiswa untuk mahasiswa. Mahasiswa yang mendapatkan beasiswa dan memiliki kopetensi yang memenuhi kriteria lembaga mereka bisa langsung bekerja di lembaga.

Teori ketiga yang dikemukakan oleh Baiq Setiani mengatakan, bahwa Jika semakin terbuka perekrutan, maka pelamarnya akan semakin banyak. Sebaliknya, jika perekrutannya semakin tertutup, maka pelamarnya semakin sedikit.

d. Soliditas perusahaan

“Iya ada dukungan,dan itu diwujudkan dalam bentuk salah satunya menjadi donatur, baik donatur tetap rutin setiap bulan atau isidentil atau juga bentuk pemberian sedekah barang baik itu sembako,

<sup>126</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>127</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

maupun barang aa bekas layak pakai, atau bentuk kepedulian yang lainnya dengan aa bersedia lokasi usahanya ditempati kontak infaq, atau juga ketika mereka lewat memberikan donasi melalui kotak infaq yang berada di depan kantor. Bahkan ada juga beberapa bentuk dukungan mereka itu dengan para professional bersedia bersedekah ilmu mengisi materi tanpa ada akomodasi biaya atau mungkin dala bentuk-bentuk lainnya dengan cara mengundang anak yatim binaan kita untuk acara-acara di rumah baik itu ulang tahun atau acara-acara lainnya yang melibatkan pihak lembaga.” ( NR 2, 09 Januari 2020)<sup>128</sup>

Narasumber 2 mengatakan, bahwa bentuk dukungan dari masyarakat sekitar adalah masyarakat menjadi donatur tetap setiap bulan. Selain menjadi donatur, masyarakat sekitar juga memberikan sedekah barang dan sembako. Memberikan bantuan infaq dan mengundang anak yatim lembaga untuk mengikuti acara ulang tahun dan acara-acara lainnya.

Teori keempat yang dikemukakan oleh Baiq Setiani ialah soliditas perusahaan. soliditas perusahaan merupakan sebagai besarnya kepercayaan masyarakat terhadap perusahaan. seperti besarnya kepercayaan perusahaan tersebut kepada masyarakat sekitar. Jika soliditas perusahaan besar, pelamar akan semakin banyak.

- e. Kondisi lingkungan eksternal  
 “kondisi eksternal lembaga, pengaruh secara langsung sih ngga, karna merekapun taunya melalui internet, bahkan mungkin yang baru pertama kali bisa jadi yang datang ke lembaga bisa jadi, saya rasa sih tidak secara langsung dan tidak signifikan

---

<sup>128</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 2 pada 09 Januari 2020

mempengaruhi atau tidak.” (NR 1, 04 November 2019)<sup>129</sup>

“ tidak terlalu mempengaruhi yang secara signifikan sih mbak” (NR 3, 06 November 2019)<sup>130</sup>

Hasil wawancara tersebut menunjukkan, bahwa wawancara ini dilakukan dengan 2 narasumber.

Narasumber 1 dan 3 mengatakan, bahwa kondisi external Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat sidoarjo tidak terlalu mempengaruhi secara signifikan, karena para calon tenaga kerja mengetahui lembaga hanya melalui internet.

Teori kelima yang dikemukakan Baiq Setiani mengatakan, bahwa Dalam melakukan proses rekrutmen kondisi lingkungan eksternal juga harus diperhatikan oleh suatu perusahaan. jika kondisi perekonomian tumbuh dengan cepat dan sainganya juga banyak, maka yang akan terjadi penurunan minat pelamar untuk melamar ke perusahaan.

Dari hal ini ditemukan data, bahwa *pertama* lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo memberikan kompensasi 12,5 %, makan siang, uang transport serta bonus sesuai dengan kinerja karyawan, sehingga pelamar yang mendaftar semakin banyak. Lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo melakukan promosi melalui metode offline dan online. Metode offline seperti membagikan poster dan brosur ke masyarakat, sedangkan metode online lebih luas seperti, menyebarkan broadcast melalui grub-grub Whatsapp maupun facebook sehingga pelamarpun semakin banyak. Lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo memberikan insentif, apresiasi penghargaan dalam event-event bersama dan bisa jadi ada promosi jabatan sesuai kebutuhan yayasan. Lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo mengatakan, bahwa sumber tenaga kerja bisa dari mana saja,

---

<sup>129</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 1 pada 04 November 2019

<sup>130</sup> Hasil Wawancara dengan Narasumber 3 pada 06 November 2019

lembaga sifatnya terbuka siapapun bisa mendaftar asalkan mereka memenuhi kriteria dan syarat yang ditentukan.

*Kedua*, lembaga amal zakat dompet amanah umat sidoarjo memberikan syarat kepada para pelamar secara umum, yaitu beragama islam karena akan ada seleksi membaca Al-Qur'an, memiliki kepribadian yang baik serta memiliki visi dan misi yang sama dengan lembaga. Lembaga amal zakat dompet amanah umat sidoarjo memiliki syarat yang umum, sehingga pelamar pun semakin banyak. *Ketiga*, lembaga amal zakat dompet amanah umat sidoarjo membuka rekrutmen seluas-luasnya kepada masyarakat melalui sosial media, brosur maupun poster. Lembaga amal zakat dompet amanah umat sidoarjo juga memiliki program beasiswa yang dimana, para mahasiswa yang mendapat beasiswa dan memiliki kompetensi bisa langsung bekerja dilembaga. *Keempat*, pihak lembaga mendapatkan dukungan dari masyarakat sekitar, seperti menjadi donatur tetap tiap bulan maupun isendental, memberikan infaq dan mengundang anak yatim dari lembaga untuk mengikuti acara warga. Lembaga juga mendapat kepercayaan dari masyarakat sekitar, sehingga pelamar semakin banyak. *Kelima*, kondisi lingkungan eksternal lembaga amal zakat dompet amanah umat sidoarjo tidak terlalu mempengaruhi secara signifikan. Teori yang diungkapkan oleh Baiq Setiani tidak menjadi kendala bagi lembaga, pelamar yang datang tetap banyak.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisa data pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan bahwa:

##### **1. Sistem Rekrutmen Karyawan**

Sistem rekrutmen karyawan di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat Sidoarjo menggunakan metode terbuka, yaitu online dan offline.

##### **2. Proses Pelaksanaan Rekrutmen**

Proses pelaksanaan rekrutmen, yaitu *pertama* mengidentifikasi jabatan yang kosong dan mencari calon karyawan yang memiliki kemampuan untuk mengisi posisi lowong. *Kedua*, menentukan kandidat yang tepat dengan menggunakan dua alternative, yaitu dari dalam lembaga dan luar lembaga. *Ketiga*, memilih metode rekrutmen pihak lembaga memakai dua metode, yaitu online meliputi pemasangan iklan melalui social media, seperti facebook, Whatsapp, dan instagram. Metode offline meliputi pemasangan poster di tempat-tempat yang sering dikunjungi oleh masyarakat, seperti masjid dan pos kampling. *Keempat*, pihak lembaga akan melakukan pemanggilan kandidat yang memenuhi syarat melalui telepon, e-mail, dan whatsapp untuk melakukan tahap penyeleksian yang lainnya. *Kelima*, setelah mengikuti tahap seleksi pihak lembaga akan membuat penawaran kerja, calon karyawan akan dinyatakan diterima oleh pihak lembaga dan akan mulai bekerja.

##### **3. Kendala Rekrutmen**

Kendala-kendala sering kali terjadi pada saat peruses rekrutmen. Kendala yang terjadi dilembaga, yaitu kebijakan-kebijakan lembaga yang meliputi, kebijaksanaan kompensasi, kebijaksanaan promosi,

kebijaksanaan status karyawan dan kebijaksanaan sumber tenaga kerja.

## **B. Saran dan Rekomendasi**

1. Mengoptimalkan media dan yang ada untuk mencari calon karyawan yang berkompeten.
2. Lembaga amil zakat dompet amanah umat memiliki sistem rekrutmen yang baik, dan unik sehingga lembaga amil zakat dompet amanah umat sidoarjo bisa menjadi contoh bagi lembaga lain.
3. Untuk peneliti selanjutnya yang linier dengan penelitian ini, sebaiknya untuk lebih mendapatkan obyek penelitian di perusahaan yang memiliki sistem rekrutmen karyawan yang baik, dari segi internal maupun eksternal.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini ada beberapa kekurangan dalam memperoleh data. Keterbatasan penelitian ini hendaknya dijadikan pembelajaran untuk penelitian selanjutnya. Pada saat melakukan penelitian, peneliti kesulitan untuk menuju lokasi lembaga, dikarenakan lokasi lembaga kurang strategis. Pada saat melakukan wawancara, pihak lembaga memiliki jadwal yang berbeda-beda sehingga peneliti harus bolak-balik ke lembaga untuk melakukan penelitian.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, "Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia", Jurnal Kompetensi, Vol. 12, No. 2, Oktober 2018
- Arief Suryantoro dan FX Suwarto, "Metode dan Teknik Penelitian Sosial", Yogyakarta:Andi,2007
- Ade Iqbal Prasetya, Ardian Dwi Cahyo, Atiqatul Maula, "Metode dan Prosedur Pelaksanaan Rekrutmen Seleksi PT. Bank Rakyat Indonesia", Jurnal Kompetensi, Vol 12, No 2, Oktober 2012
- Baiq Setiani, "Kajian Sumber Daya Manusia dalam Proses Rekrutmen Tenaga Kerja Di Perusahaan", Jurnal Ilmiah Widya, Vol 1, No. 1, Mei-Juni, 2013
- Dematria Pringga bayu, Hendriady de Keizer, "Penerapan Sistem Rekrutmen Untuk Meningkatkan Ketertarikan Karyawan", Jurnal Manajemen,Vol. 16, No. 2, 2017
- Diyan Agus Permana, Rizki Yudhi Dewantara, "Analisis dan Perancangan Sistem Informasi Perekrutan Karyawan Berbasis WEB", Jurnal Administrasi Bisnis, Vol. 56, No. 1, 2018
- Dompot Amanah Umat Lembaga Empati Kualitas SDM, "Company profile", tahun 2008
- Hendra Fadyanto, "Analisis Sistem Rekrutmen dan Seleksi Pada PT. X" ,Jurnal ManajemenBisnis, Vol. 5, No. 1, 2017
- Hendri tanjung dan Abrista Devi, "Metodologi Penelitian Ekonomi Islam", Jakarta:Gramata Publishing,2013
- Mahathir Muhammad Iqbal, "Membangun Sitem Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil Pada Era Otonomi Daerah", Jurnal Sosial Politik Humaniora, Vol. 5, No. 2, 2017
- Malayu H S.P. 2001. "Manajemen Sumber Daya manusia", Jakarta : CV. Mitra Baru Offset
- Marwansyah. "Manajemen Sumber Daya Manusia", Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta, 2010



- Mochamad Iskarim, “Rekrutmen Pegawai Menuju Kinerja Organisasi yang Berkualitas dalam Perspektif MSDM dan Islam”, Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vol. 2, No. 2, November 2017
- Nurul Badryah, “Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing”, Jurnal EKBIS Vol. 13, No. 1, 2015
- Punaji Setyosari, “Metode Penelitian Pendidikan dan Pengembangan”, Jakarta: Prenadamedia Grup, 2013
- Ratna Herlina Wati, Arief Saptono, Jefri Rivaldi Nainggolan, “Perancangan Sistem Informasi Seleksi dan Perekrutan Calon Karyawan”, Jurnal Maklumatika, Vol. 3, No. 2, 2017
- Sadili Samsudin, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2005
- Saefudin Anwar, “Metode Penelitian”, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001
- Samsudin Sadili, “Manajemen Sumber Daya Manusia”, Bandung: Pustaka Setia, 2006
- Soeratno, “Metodologi Penelitian”, Yogyakarta: UUP AMP YKPN, 1995
- Moleong, Lexy J., “Metodologi Penelitian Kualitatif”, Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2007
- Sonty Lena, Lintang Sangita, “Aplikasi Rekrutmen Karyawan Berbasis Web Menggunakan Framework Lavarel”, Jurnal Ekonomi Vol. 1, No. 1 Oktober
- Tatang M. Amirin, “Pokok-pokok Teori Sistem” Jakarta: Raja Grafindo Persada, 1996